بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا
MIDDLE EAST UNIVERSITY FOR GRADUATE STUDIES
MEU

حق العامل في الاختراع
(بين قانون العمل وقانون براءات الاختراع)

إعداد الطالب

معن عودة عبد السكارنة

إشراف

الدكتور/ مهند عزمي أبو مغلي

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الحقوق-قسم القانون الخاص

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا

عمان – الأردن

حزيران/٢٠٠٩م

لا يعدو هذا البحث كونه جهداً بشرياً قوامه الرأي، والرأي عموماً قابل للصواب وقابل للخطأ، وبالتالي يجب ألا ننسى:

قوله تعالى:

﴿ وَفَوقَ كُلِّ ذي عِلمٍ عَليم ﴾

سورة يوسف الآية (٧٦)

وقوله تعالى:

﴿قَالُوا سُبحَانَكَ لا عِلمَ لَنَا إِلا مَا عَلَّمتَنَا إِنَّكَ أَنتَ العَليمُ الحَكيم﴾

سورة البقرة الآية (٣٢)

وقول رسول الله ﷺ:

((اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد))

وقول رسول الله ﷺ::

((لا يزال الرجل عالماً حتى يقول قد علمت، فإن قال: علمت، فقد جهل))

وقول الإمام أبو حنيفة النعمان:

((عِلمُنا هذا رأي، وهو أحسن ما قدرنا عليه، فمن أتانا بخير منه قبلناه))

تفويض

أنا الموقع إمضائي أدناه **(معن عودة عبد السكارنة)** أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخاً من رسالتي ورقياً والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

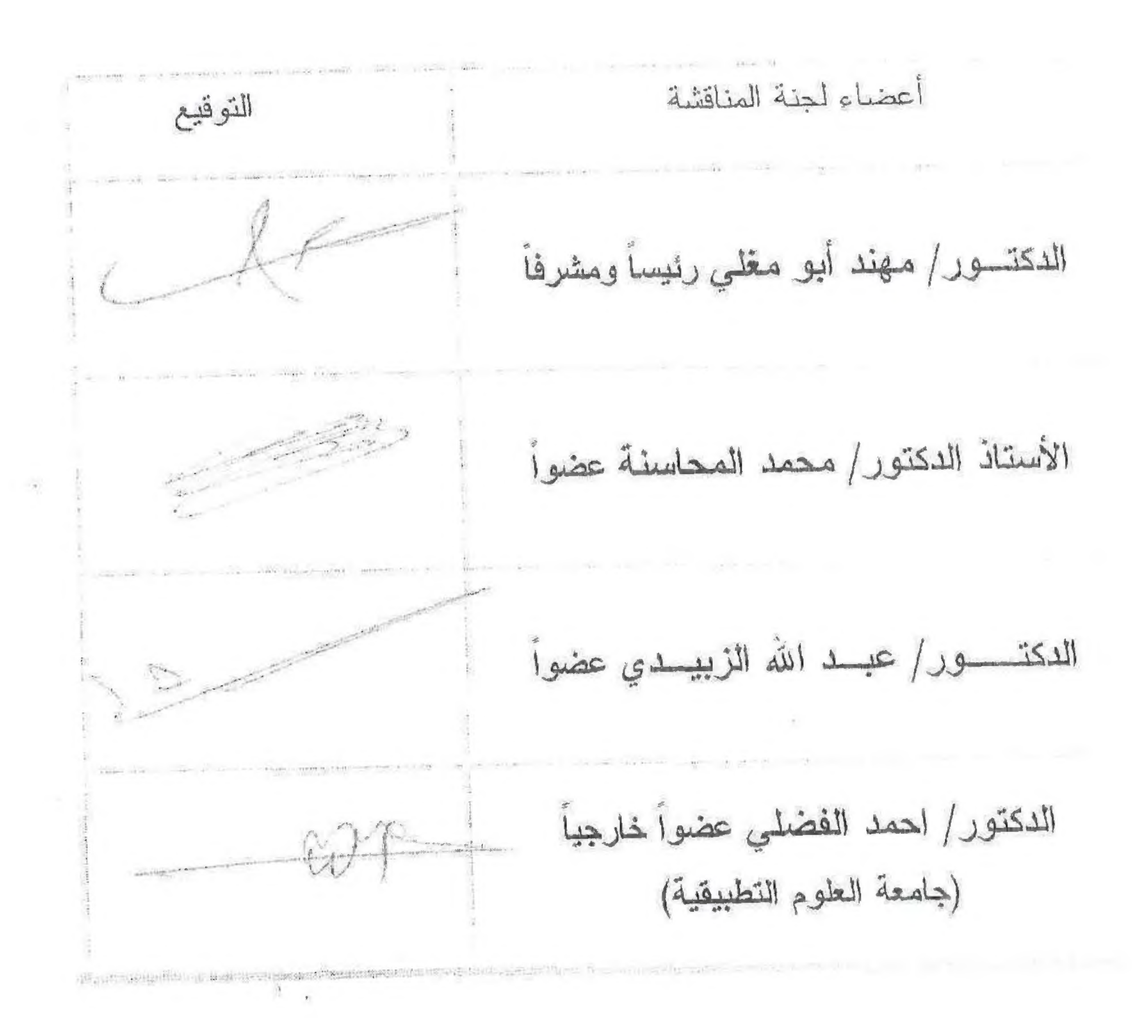
الاسم: معن عودة عبد السكارنة

التوقيع:

التاريخ: ١/٢/٩م

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها **((حق العامل في الاختراع بين قانون العمل وقانون براءات الاختراع))** وأجيزت بتاريخ ٢ /٦/٢٠٠٩م.



أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور/ مهند أبو مغلي رئيساً ومشرفاً	
الأستاذ الدكتور/ محمد المحاسنة عضواً	
الدكتور/ عبد الله الزبيدي عضواً	
الدكتور/ احمد الفضلي عضواً خارجياً (جامعة العلوم التطبيقية)	

شكر وتقدير

بعد حمد الله عز وجل وشكره، وبعد أن منّ الله سبحانه وتعالى علـــيّ بإنجـــاز هذا العمل المتواضع.

لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقـــدير لأســـتاذي الفاضـــل الدكتور مهند عزمي أبو مغلي الذي تفضّل عليّ وزودني بالكثير من خبرته ومعرفته القانونية العلمية والعملية الواسعة، وبالإشراف على هذه الرسالة، ولما قدمه لي مـــن مساعدة وإرشاد.

وكذلك أتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الكريمة، ولكل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، وكذلك أتقدم بالشكر إلـــى كل من ساندني في إنجاز هذا العمل.

//إليهم جميعا كل احترام وتقدير//

الباحث/ معن عودة السكارنة

الإهداء

والدي العزيز أطال الله بقاءه.... عرفاناً

والدتي الحبيبة حفظها الله... وفاءاً

إخواني وأخواتي الأعزاء... حباً

أرواح الشهداء الطاهرة في كل بقاع الأرض... تخليداً

أرواح الشهداء الذين قاتلوا مع والدي واستشهدوا دفاعاً عن ثرى الوطن الطهور...
شهداء معركة الكرامة... إجلالاً

إليهم جميعاً أهدي إليهم هذا الجهد المتواضع...

معن



فهرس المحتويات

حق العامل في الاختراع
(بين قانون العمل وقانون براءات الاختراع)

الملخص

يعدّ النظام القانوني لحق العامل في الاختراع من القضايا المهمة على الصعيد الوطني والدولي، ونجد أن حق العامل في الاختراع الذي توصل إليه نتيجة ارتباطه بعقد عمل يتنازعها قانون العمل وقانون براءة الاختراع، والمشرع هدف من أحكام قانون العمل إقامة التوازن بين طرفي عقد العمل وذلك بتوفير الحماية للطرف الضعيف فيه وهو العامل، لذلك فقد اهتم المشرع بتضمين اختراعات العمال في قانون العمل، وذلك لتوفير أقصى حماية ممكنة للعامل كونه الطرف الضعيف في عقد العمل من قبل صاحب العمل صاحب النفوذ والمركز الاقتصادي القوي.

ونلاحظ أن اختراعات العاملين لا تأتي على نسق واحد، لذلك فإن صاحب الحق فيها يختلف باختلاف مناسبة التوصل إليها، فمنها ما يثبت لصاحب العمل كما في اختراعات الخدمة والاختراعات العرضية، ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل كما في الاختراعات الحرة، بحيث أن الحقوق الناتجة عن الاختراع والتي تنتقل لصاحب العمل هي الحقوق المالية فقط، بينما تبقى الحقوق الأدبية من صالح العامل المخترع كونها من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنها بعوض أو بغير عوض، وقد قرر المشرع حالات ثبوت ملكية الاختراع لصاحب العمل تحقيقاً للعدالة، إذ ليس من العدل أن يستخدم الاختراع الذي توصل إليه العامل والذي يتعلق أساساً بنشاط المنشأة سلاحاً ضد صاحب العمل إذا ما وقع في يد احد منافسيه.

لذا فإن هذا البحث يتناول بيان ما المقصود بالعامل وصاحب العمل، ثم توضيح أنواع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، وما الذي يمتاز به قانون العمل عن غيره من القوانين، ثم بيان القوانين المنظمة لحماية اختراع العامل، والنتائج المترتبة على كل منها، وما هو القانون الواجب التطبيق عليها، وكذلك توضيح الآثار القانونية التي تترتب قبل وبعد التوصل للاختراع، وكذلك بيان حقوق والتزامات كل من الطرفين.

Labour's Right In Invention
(Between the Law of Labour and the Law of Patent)
Abstract

The legal system is the right group in the invention of the important issues at national and international levels, and we find that the right of labours to achieve a result which the invention relates to an employment and labor law disputed the patent law, the legislator and one of the provisions of the Labor Code to strike a balance between the parties to the contract of employment by providing protection to the party weak, a factor which, for the legislature was concerned, the inventions include labours in the labor Code, to provide the maximum possible protection to the labor as the weaker party in the contract of employment by the employer the power and the strong economic position.

We note that the inventions are not working along the lines of one, so it is the right holder which varies depending on the occasion of reaching it, are the proof to the employer, as in the inventions of service and the spin-off inventions, including the proof of the right of the labor, as in the inventions free, so that the rights resulting from the invention and transmitted to the employer is the only financial rights, moral rights, while the remainder is in the interests of the inventor as a person before the close of the rights may not be waived by mosquitoes or other payment, the legislator has decided to prove ownership of the invention to the employer in order to achieve justice, it is not fair to use the invention reached by the Group and which is mainly related activity established a weapon against the employer if it falls in the hands of one of his rivals.

Therefore, this study deals with what is meant by a labor and employer, and then to clarify the types of inventions that reached by the Group during the implementation of the employment contract, and which features work by the law of other laws and the laws governing the protection of the invention, and the consequences of each, What is the applicable law, as well as to clarify the legal implications before and after the reach of the invention, as well as the statement of the rights and obligations of both parties.

الفصل الأول

المقدمة

الفصل الأول
المقدمة

أولاً- تمهيد:

تظهر الأهمية الكبرى لحقوق الملكية الفكرية بوجه عام من خلال دورهـــا الاقتــصادي المهم الذي يؤثر بشكل مباشر على الأوضاع الاجتماعية والعلمية والسياسية والقانونية للدول المختلفة، وقد أصبحت حقوق الملكية الفكرية عموماً ومن ضمنها براءات الاختراع المقياس الحقيقي الذي يحدد التطور العلمي الذي وصلت إليه الدول على مختلف الأصعدة، حتى وصل الأمر اليوم إلى أن غنى الدول يقاس بمقدار ما تملكه هذه الدول من رصيد في مجال حقــوق الملكية الفكرية بكافة أنواعها، من حقوق تأليف وبراءات اختراع ...إلخ.

وتبدوا الأهمية المتزايدة والدور الكبير الذي تقوم به الاختراعات بكل أشكالها في تقــدم وتطور المجتمعات الحديثة، والتي تساهم في تذليل الصعوبات التي تواجه الإنسان في شــتى المجالات من خلال ما تقدمه لنا من اختراعات جديدة تشكل أهمية كبرى في حياة الإنــسان، ومن خلال تسهيل العمليات الصناعية التي يمارسها الإنسان بواسطة اختراع طــرق صناعية جديدة تؤدي للوصول إلى جودة في المنتج مع بذل أقل جهد، أو اســتعمال طــرق معروفــة مسبقاً للوصول إلى شيء جديد.

وعلى هذا النحو فإن كل ما يبذله المخترع من جهد (عقلي وجسدي) من أجل الوصول للاختراعات بصورتها النهائية كما نراها بين أيدينا، فلا شك أن ذلك يسهم في رفع المستوى الإنتاجي للصناعة الوطنية، ومن ثم يساهم مساهمة فعّالة في رفع مستوى الاقتصاد الــوطني من خلال الاستغلال الأمثل لهذه الاختراعات الذي ينعكس ويساهم في رفع مستوى الدخل.

وإذا كـــان للاختراعـــات دورها المهم في تقّدم الحضــــارة الإنسانيـــة، فمنـــذ ظهـــور أول الاختراعات على الأرض، حدث تغيير في العالم ككل، بحيث أصبح العالم اليوم منفتحاً على بعضه بعضا، ويوصف بحق بأنه قرية صغيرة، وأصبح يوصـــف العـــصر الحـــديث بالسرعة والمعلوماتية والعصر الذي تسيّره الآلة وتحكمه التكنولوجيا، لذلك فإن العالم مـــدين لكل مفكر ومبدع ومخترع، بحيث يتحتم ويتوجب علينا مكافأتهم وتشجيعهم على الاســـتمرار في الابتكار والاختراع، الذي ساهم ويساهم في تقدم المجتمعات والحضارة الإنسانية.

أمام هذه الحقائق كان حتماً على المشرع أن يتدخل في كل مجتمع لوضع نظام قـــانوني يكفل ويعمل على حماية المخترعات وصون حقوق أصحابها من التعـــدي عليهـــا، حمايـــة للمصلحة العامة والخاصة على حد سواء، لذلك فقد تأثر مفهوم الملكية في الـــنظم القانونيـــة ودخل مفهوم الملكية المعنوية لنظام الملكية بالمفهوم القانوني وذلـــك بـــالاعتراف بالملكيـــة الصناعية والتجارية والملكية الأدبية والفنية إلى جانب الملكية المادية، والذي أدى إلى ســـن العديد من التشريعات الخاصة بالملكية الفكرية.

وبناءً على هذا الهدف والأهمية فقد انضمت العديد من الدول لمنظمة التجارة العالميـــة واتفاقية (*TRIPS*)[١]، وبناء على استحقاق الانضمام كان لا بد من تعديل وإيجاد قوانين تعنى بالملكية الفكرية والتي من بينها قوانين براءات الاختراع، لتحمي المخترع والاختـــراع مـــن الاعتداء، وإذا كـــان للعامـــل الذي قد يوفق فـــي بعـــض الأحيـــان للتوصـــل لابتكـــارات

(1) المقصود بهذا المصطلح اتفاقية التجارة المرتبطة بحقـــوق الملكية الفكريـــة، ويشار إليها اختصاراً بلفـــظ (تربس- **TRIPS**) والتي اشتهرت بهـــذا المصطلح، وهـــو اختصار لاسم الاتفاقية باللغـــة بالإنجليزيـــة: "***Agreement on Trade –Related Aspects of Intellectual Property Rights***".

واختراعات جديدة، كان على المشرع في مختلف الدول أن يبدي اهتماماً خاصاً بهذا العامل، كونه يقدم للبشرية خدمات عظيمة سواء تعلق عمله بالتوصل لاختراعات أم لم يتعلق بذلك.

وتعدّ الاختراعات من أهم موضوعات الملكية الفكرية، لذلك فقد أفرد المشرع الأردني قانوناً خاصاً ينظم براءات الاختراع والحقوق الواردة عليها بقانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩م.

وكذلك أولى المشرع الأردني اهتماماً خاصاً باختراعات العاملين خاصة إذا ما علمنا أن معظم المخترعات إنما تأتي من جانب العمال، لذلك فقد ضمّن اختراعات العاملين في قانون العمل لضمان حد أدنى من الحماية لحقوق العامل المخترع الذي يمثل الطرف الضعيف في عقد العمل مقابل نفوذ وقوة صاحب العمل.

ومن خلال استعراض نصوص قانون العمل نلاحظ أنه يمتاز بالطبيعة الآمرة في أغلب نصوصه وقواعده، وبناءً عليه لا يجوز الاتفاق على مخالفة هذه القواعد، ويترتب البطلان على ذلك، وهذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة لاستقلاله عن القانون المدني، فمعظم قواعده آمرة متعلقة بالنظام العام ولا يجوز للأفراد الاتفاق على خلافها أو استبعاد تطبيقها، لأن من أهدافها إقامة التوازن بين طرفي العلاقة وحماية الطرف الضعيف فيها –وهو العامل– من استغلال صاحب العمل، ولم يكن هناك من وسيلة أفضل لجعل هذه الحماية فعّالة ومفيدة إلا بإخضاعها لقواعد آمرة، ولذلك نصت المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني على انه: ((يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعد يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا

القانون)) حتى لا يستطيع أصحاب العمل التخلص منها بالتحايل على أحكامها، ولهذا فإنه لا يجوز للأفراد النزول عنها، حتى لو ارتضى من تقررت الحماية لصالحه هذا التنازل لأن الأمر يتعلق بالحفاظ على حدود معنية لا يصح التنازل عنها حماية للنظام العام.

وتمشياً مع ما يهدف إليه النظام القانوني الذي يعمل على كفالة هذا الحد الأدنى من الحماية، فإنه لا يوجد ما يمنع من مخالفة القواعد القانونية الآمرة طالما كانت هذه المخالفة تتفق مع الغاية الأساسية التي يهدف إليها المشرع وهي تحقيق مستوى أكبر من الحماية الواجبة والمقررة، فالأصل العام أن أي اتفاق يخالف نصاً آمراً من نصوص قانون العمل فإنه يقع باطلاً، ما لم يكن هذا الاتفاق لصالح العامل[1].

ثانياً- مشكلة الدراسة:

مما لا شك فيه أن اعتراف وإقرار النظم القانونية بتوفير الحماية التشريعية للاختراعات على المستوى الوطني يهدف بشكل أساسي إلى تشجيع روح الاختراع والإبداع لدى أفراد المجتمع، وقد أبدت كافة الدول اهتماماً خاصاً بإيجاد نظم قانونية تعنى بحماية الاختراعات والحفاظ على حقوق أصحابها انطلاقاً من أهميتها الكبرى في التقدم الاقتصادي، وعلى هذا النحو فإن ما يبذله العامل المخترع من جهد عقلي وجسدي للوصول

---

(1) رمضان، سيد محمود (٢٠٠٤م). **الوسيط في شرح قانون العمل**، ط١/ الإصدار الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٤٤).

إلى الاختراع بالشكل النهائي، وتحقيق الأهداف المرجوة منه في العمل، يوجب علينا البحث عن نظام قانوني يعمل على تحفيز أولئك العمال، ودعمهم مادياً ومعنوياً والاهتمام بهم إلى ابعد حد ممكن، وتوفير كافة السبل لهم من اجل تشجيعهم على الإبداع والابتكار والتطوير.

ونجد أن قانون العمل نص على انه لا تؤثر أحكامه على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون حيث نص في المادة (٤) على:

((أ-لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعد يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون)).

ويثير موضوع حق العامل في الاختراع مجموعة من الصعوبات والتساؤلات التي تحتاج إلى إجابات شافية لها، ومنها على سبيل المثال؛ هل يمكن أن يكون الاختراع

أصلاً من حق العامل ويعطي صاحب العمل أولوية في استثماره وشراء الحقــوق المتعلقــة به؟ هل يستحق العامل وفقاً لقانــون العمل والمواد ذات العلاقــة في القانون المدني تعويض مالي عن الاختــراع الــذي يتوصل إليه أثنــاء العمل؟ وما هــي الحقــوق التــي تترتــب للعامل إذا ما توصل إلى اختراع استخدم فيه مواد وأدوات صاحــب العمــل؟ هــل عــالج المشرع الأردني في قانون العمل حقوق العامل المختــرع بشكل يحقق العدالــة لــه؟ ومــا هو موقــف قانــون براءات الاختــراع مــن اختراعــات العمال عمومــاً؟ وهــل هنــاك تناقــض بيــن القانونيــن؟ وأي مــن القانونيــن هــو أولى بــالتطبيق علــى اختراعــات العمال؟

إن التساؤلات السابقة هي التي دعتني إلى خوض غمــار هــذا الموضــوع، وشــكلت بمجملها حافزاً ليّ للمضي قدماً في هذه الرسالة، متــأملاً أن أصــل إلــى إجابــات شــافية للتساؤلات السابقة تفيد العاملين في حقل القانون، وتشكل إضافةً نوعية للدراســات القانونيــة المتعلقة بهذا الجانب.

ثالثاً– أسئلة الدراسة:

١. هـــل يـــوجد هناك تعارض بيـــن نصـــوص قانـــون العمل ونصوص قانون بـــراءات الاختراعات فيمـــا يخص حق العامـــل في الاخـــتراع؟ وأي قانـــون أولـــى بـــالتطبيق مـــن غيـــره؟

٢. هل تعتبر المنازعات التي تحصل بين العامل وصاحب العمل حول الحـــق فـــي بـــراءة الاختراع منازعات عمالية خاضعة لقانون العمل، وبالتالي تخضع للإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل؟ أم أنها تخضع للإجراءات المنصوص عليها في قـــانون بـــراءات الاختراع؟

٣. هل هناك فرق بين منازعات ملكيـــة الاختـــراع بحـــد ذاتها والحقـــوق الناتجـــة عـــن عنه؟

٤. ما مدى الأثر الذي ترتب على انـــضمام الأردن لمنظمـــة التجـــارة العالميـــة واتفاقيـــة (TRIPS) بخصوص تعديل القوانين المتعلقة بالملكية الفكرية بشكل عـــام؟ والنـــصوص المتعلقة باختراعات العاملين بشكل خاص؟

٥. هل تراجع المشرع الأردني عن موقفه السابق فيما يتعلق باختراعات العـــاملين، حيـــن أجـــرى تعديلات عام ٢٠٠١م على قانون براءات الاختراع وتعـــديلات ٢٠٠٧ علـــى قانون العمل؟ ومن الطرف المستفيد من هذه التعديلات؟

رابعاً- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة وتهدف إلى لفت انتباه المشرع الأردني إلى خطورة موضوع حق العامل في الاختراع، ودفع المشرع للاهتمام باختراع العامل وتحفيزه على ذلك، وكذلك تطوير وتنظيم القواعد القانونية التي تساعد هذا العامل المخترع الذي سيدفعه حتماً إلى بذل المزيد من الجهد والوقت للوصول إلى اختراعات جديدة، في الوقت الذي نلاحظ فيه ازدياد اهتمام الدول الصناعية الكبرى بالعمل والتكنولوجيا والاختراع، وتقوم هذه الدول بوضع النظم القانونية والاجتماعية لتوفر كافة السبل والمتطلبات المادية والمعنوية أمام المخترعين، والذي فتح لهم المجال للقيام بالبحث والاختراع، والذي انعكس على تطور هذه الدول أكثر فأكثر.

وتهدف الدراسة كذلك إلى بحث النظام القانوني لحقوق العامل المادية في الاختراع الذي يتوصل إليها من خلال ارتباطه بعقد عمل مع صاحب العمل، وإزالة التعارض بين النصوص القانونية التي وردت في قانون العمل وقانون براءات الاختراع، وكذلك تحديد قواعد أي قانون أولى بالتطبيق من غيرها حال قيام نزاع بين الطرفين.

خامساً- منهجية البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي القائم على التفسير والتحليل للنصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع في التشريع الأردني ومناقشتها وتحليلها واستعراض كافة مواضيع الدراسة وتدعيمها بالآراء الفقهية والنصوص القانونية، وكذلك الوقوف على قرارات المحاكم الأردنية وتحليلها، وذلك بتحديد المواضيع ذات

الصلة وتعريفهـــا وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بها من مصادر المعلومات المختلفـــة، حتى يتـــم وصـــف المشكلة من الناحية العملية والنظريـــة والإلمام بها قدر الإمكـــان مـــن جميع جوانبها.

سادساً- الدراسات السابقة:

رسالـــة ماجستير بعنـــوان النظام القانوني لبـــراءة الاختراع في التـــشريع الأردنـــي (غير منشور)، للباحث فريد احمد علي الزعبي، مقدمة اســـتكملاً للحـــصول علـــى درجـــة الماجستير في القانون من الجامعة الأردنية ٢٠٠١م، وتعتبر هذه الدراسة قديمة نوعـــاً مـــا، وذلك لاعتمادها على تحليل نصوص قانون براءات الاختراع الأردنـــي رقـــم (٣٢) لـــسنة ١٩٩٩م والذي تم تعديله بالقانون المعدل لقانون براءات الاختراع رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١م، وقد استفدت من هذه الدراسة في بيان موقف الفقه من اختراعات العاملين، وكذلك الأحكـــام المتعلقة بالقانون الأولى بالتطبيق على اختراعات العاملين.

وبحـــث مقدم لنقابـــة المحاميـــن الأردنيين بعنـــوان النظام القـــانوني لاختراعـــات العاملين في التشريعات الأردنية (غير منشور)، للمحامي المتـــدرب خالـــد محمـــد عيـــاش ٢٠٠٣م، ويسجل لهذه الدراسة اهتمام الباحث ورأيه في المواضيع التي تناولها، وقد تنـــاول الباحث الموضوع بأسلوب علمي أكاديمي منسق ومنتظم، وقد استفدت من هذه الدراسة فـــي بيان حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، كذلك مظاهر الحقوق التي ترد علـــى اختراعات العاملين.

سابعاً- هيكلية الدراسة:

الفصل الأول
المقدمة

أولاً- تمهيد.

ثانياً- مشكلة الدراسة.

ثالثاً- أسئلة الدراسة.

رابعاً- أهمية الدراسة.

خامساً- منهجية البحث.

سادساً- الدراسات السابقة.

سابعاً- هيكلية الدراسة.

الفصل الثاني
اختراعات العاملين

المبحث الأول: إطراف العلاقة القانونية الناشئة نتيجة اختراعات العاملين:

المطلب الأول: العامل.

المطلب الثاني: صاحب العمل.

المبحث الثاني: تصنيف اختراعات العاملين:

المطلب الأول: الاختراع الحُر.

المطلب الثاني: الاختراع العرضي.

المطلب الثالث: الاختراع أثناء تنفيذ عقد العمل.

المبحث الثالث: خصائص قانون العمل:

المطلب الأول: قانون العمل قانون واقعي ومرن.

المطلب الثاني: الطبيعة الآمرة لأغلب نصوص القانون.

المطلب الثالث: غموض نصوص قانون العمل وتفسيرها.

الفصل الثالث
الحماية القانونية اختراعات العاملين

المبحث الأول: الحماية ضمن قواعد قانون العمل وقانون براءات الاختراع:

المطلب الأول: قانون العمل.

المطلب الثاني: قانون براءات الاختراع.

المبحث الثاني: النتائج المترتبة على حماية اختراعات العاملين ضمن أحكام قـــانون العمـــل وقانون براءات الاختراع:

المطلب الأول: تعارض الأحكام القانونية في قانون العمل وقانون براءات الاختراع مـــع حقوق العاملين.

المطلب الثاني: سبل إزالة تعارض الأحكام القانونية مع حقوق العاملين.

المبحث الثالث: النصوص القانونية الأولى بالتطبيق على اختراعات العاملين:

المطلب الأول: الضمانات التي يقدمها كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع.

المطلب الثاني: المبادئ التي تحدد تطبيق النصوص القانونية.

الفصل الرابع
الآثار القانونية التي تترتب على اختراعات العاملين

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في اختراع العامل:

المطلب الأول: موقف الفقه من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين.

المطلب الثاني: موقف القانون الأردني من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين.

المبحث الثاني: صاحب الحق في اختراعات العاملين:

المطلب الأول: حق صاحب العمل في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل.

المطلب الثاني: حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه.

المبحث الثالث: مظاهر الحقوق التي ترد على اختراعات العاملين:

المطلب الأول: حقوق صاحب العمل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الـــذي يهتـــدي إليـــه العامل.

المطلب الثاني: حقـــوق العامل والتزاماته المتعلقة بالاختـــراع الذي يهتدي إليه.

الفصل الخامس
الخاتمـــــة

المبحث الأول: النتائج.

المبحث الثاني: التوصيات.

الفصل الثاني

اختراعات العاملين

الفصل الثاني

اختراعات العاملين

قد يثور النزاع بين صاحب العمل وبين العامل، بشأن الاختراع الذي توصل إليه الأخير أثناء قيامه بالعمل أو بسببه؛ فهل هذا الاختراع هو اختراع خدمة، أم انه اختراع حر؟ وقد يثور النزاع بشأن طبيعة العمل المسند إلى العامل هل أن هذا العمل يتضمن نشاطا ابتكارياً أم نشاطاً عادياً؟ وقد يدعي صاحب العمل بأن الاختراع الذي توصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل (وان لم يلتزم بتحقيقه أصلاً) يدخل ضمن النشاط الذي تمارسه المنشأة، أو تحقق هذا الاختراع بفضل الفرص المتاحة فيها والتي وفرها صاحب العمل...الخ.

وعليه سنتناول في هذا الفصل من هم أطراف العلاقة القانونية الناشئة نتيجة الاختراعات التي يتوصل إليها العاملين أثناء تنفيذ عقد العمل، وبيان ما المقصود بالعامل وما المقصود بصاحب العمل وذلك في المبحث الأول، كذلك بيان التصنيف القانوني للاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذ عقد العمل وذلك في المبحث الثاني، وكذلك لابد من بيان أهم السمات التي تميز قانون العامل عن غيره من القوانين لما له من صفات خاصة ومميزة وهو ما سنتناوله في المبحث الثالث:

المبحث الأول

أطراف العلاقة القانونية الناشئة نتيجة اختراعات العاملين

بيّن لنا قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته[1] أن أحكامه تطبق على جميع العمال وأصحاب العمل دون أن يحدد لنا طبيعة الأعمال أو ظروف أصحاب العمل[2].

ويرى جانب من الفقه[3] أن هناك نوعين من العمل؛ العمل التابع والذي يقوم على أساس التبعية لصاحب العمل، والعمل المستقل والذي لا يوجد فيه أي نوع من التبعية، حيث تسري جميع قواعد قوانين العمل على جميع العمال وأصحاب العمل بغض النظر عن نوع العمل ومقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل وهو الذي يندرج تحت العمل التابع، والذي يهدف إلى الحيلولة دون استغلال الإنسان للإنسان[4].

وكذلك عرفت المادة (٢) من ذات القانون العمل بأنه: ((كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواءً كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي))، وبالتالي لا يمكن حصر الأعمال التي قد تدخل في نطاق قانون العمل، فيمكن أن يكون العمل عقلياً كالاختراعات والاكتشافات أو عملاً مادياً كالبناء ويمكن أن يكون مختلطاً

---

(1) منشور في الصفحة رقم (١١٧٣) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤١١٣) الصادرة بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦م، المصدر موقع عدالة الالكتروني (www.adaleh.com) نسخة شهر نيسان/٢٠٠٩م.

(2) الداوودي، غالب علي (٢٠٠٤م). **شرح قانون العمل وتعديلاته**، ط٣، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص(٥٠).

(3) حمدان، حسين عبد اللطيف (٢٠٠٣م). **قانون العمل (دراسة مقارنة)**، ط ٢، دار الحلبي الحقوقية، بيروت، ص(٢٢-٣٢).

(4) شنب، محمد لبيب (ب ت). **شرح قانون العمل اللبناني**، بيروت، ص(١٠).

بين النوعين، ولذلك يجب بيان من الأطراف المخاطبون بموضوع حق العامل في الاختراع والذين تطبق عليهم أحكام القانون، وما الاعتبارات التي جعلت المشرع الأردني يستثنى بعض فئات العمال من الخضوع لأحكام هذا القانون، وهو ما سنتناوله بالمطلبين التاليين:

المطلب الأول
العامل

بيّن لنا قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته في المادة الثانية منه المقصود بالعامل بقوله: ((كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل))، ومن خلال التعريف السابق نجد أن المعيار الرئيسي لخضوع العامل لقانون العمل هو معيار التبعية ومعيار الإشراف والعمل مقابل اجر وان يكون العمل عملاً خاصاً، وذلك بغض النظر عما إذا كان العامل ذكراً أو أنثى، وكذلك إذا كان حدثاً أو كان قيد التجربة أو التأهيل أياً كان نوع العمل الذي يؤديه ونوع عقد العمل المبرم مع صاحب العمل.

ونلاحظ أن عبارة ((كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً...)) جاءت مطلقة ولم تقيد تطبيق القانون على العمال الأردنيين فقط بل إن قانون العمل الأردني يسري على العامل الوطني والأجنبي على قدم المساواة[١].

---

(1) الداوودي، غالب علي. المرجع السابق، ص(٥١).

وعلى الرغم من أن المشرع الأردني قد نص على أنه تطبق أحكام قانون العمل على جميع العمال وأصحاب العمل، إلا أنه عاد واستثنى بعض فئات العمال لاعتبارات تتعلق بصفة صاحب العمل أو بخصوصية العلاقة بينه وبين العامل[١]، حيث نص على استثناء مجموعة من الأعمال والعمال وذكرها على سبيل الحصر لا المثال وبالتالي لا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها، حيث نص في قانون العمل على[٢]: ((مع مراعاة الفقرة (ج) من المادة (١٢) من هذا القانون[٣] تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء:

أ- الموظفين العامين وموظفي البلديات.

ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر.

ج- خدم المنازل وبساتينها وطهاتها ومن في حكمهم.

د- عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون)).

وبالرجوع إلى المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية[٤] نجد أن المشرع قدّ حدد المقصود بالموظف العام بقوله: ((الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة

---

(1) المصاروة، هيثم حامد (٢٠٠٨م). **المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني**، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص(٦٤).

(2) المادة (٣) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته.

(3) نصت المادة (١٢) الفقرة (جـ) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته على: ((تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل صرف تصريح العمل لكل عامل غير أردني أو تجديده ويعتبر هذا الرسم إيراداً للخزينة...)).

(4) المادة (٢) من نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢م المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (٤٥٥٠) الصادر بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٤م.

إحدى الدوائر بما في ذلك الموظف المعين بموجب عقد...))، وتكمن الحكمة من استثناء الموظف العام من أحكام قانون العمل هو أن العلاقة التي تربطه مع الدولة هي علاقة تنظيمية بحته خاضعة للقانون الإداري[1]، والتي تختلف عن طبيعة العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل التي يحكمها العقد[2]، بحيث لا يمكن تصور اعتداء السلطة العامة على حقوق الموظفين لديها.

ولكن بالرغم من ذلك فقد عادت المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية المشار إليها بأعلاه وأوردت استثناء يعيدنا لخضوع فئة من عمال الدولة لقانون العمل عندما نصت في أخر المادة على: ((...ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً))، فالعمال الذين يعملون بأجور يومية في أجهزة الدولة هم في الحقيقة يعملون بصورة مؤقتة وبالتالي يخضعون لقانون العمل وليس لنظام الخدمة المدنية[3].

وكذلك استثنى المشرع أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر وذلك لاعتبارات القرابة التي تقوم على الدم والعاطفة بشكل أساسي والتي تعتبر من أقوى الروابط والتي تؤمن الحماية والرعاية لأفرادها دون الحاجة لتدخل

(1) جاء في قرار محكمة العدل العليا رقم (٢٠٠٥/٢٢٥) انه: ((إن موظفي السلك الدبلوماسي هم الموظفين العامين بالمعنى المقصود بالفقرة (أ) من المادة (٣) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وبالتالي فإنهم لا يخضعون لأحكام قانون العمل))، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد الأول والثاني والثالث، السنة الرابعة والخمسون، ٢٠٠٦م، ص(٣٢٤).

(2) العتوم، منصور إبراهيم (١٩٩٦م). **شرح قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م- دراسة مقارنة**، ط ١، (ب ن)، عمان، ص(٥٩).

(3) الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(٥٥)، وللمزيد من التفصيلات انظر: الزعبي، خالد سمارة(١٩٩٣م). **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية**، ط٢، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(١٩١)، كنعان، نواف (١٩٩٦م). **القانون الإداري الأردني**، ط ١، (ب ن)، عمان، ص(٤٠).

القانون[١]، ولم يحدد قانون العمل ما المقصود بأفراد العائلة بشكل دقيق وما درجة القرابة اللازمة لتطبيق هذه الفقرة من القانون[٢]، ويرى جانب من الفقه[٣] عدم التوسع في تفسير هذا النص والأخذ بالمفهوم الضيق له بحيث لا يتعدى التفسير العائلة بمفهومها الضيق؛ الأب والأم والأولاد فقط.

وكذلك استثنى قانون العمل الأردني خدم المنازل وبساتينها وطهاتها ومن في حكمهم، ويرجع السبب في ذلك إلى خصوصية عمل هذه الطائفة وارتباطهم مباشرة بمخدوميهم والذي يمكنهم من الاطلاع على معظم أسرارهم وشؤونهم العائلية الخاصة[٤]، وكذلك فإن العمل الذي يؤديه العامل في هذا النوع من العمل يقوم على أساس الثقة بينه وبين صاحب العمل وبالتالي استثناهم القانون من نطاق قانون العمل[٥].

وأخيراً استثنى قانون العمل عمال الزراعة من الخضوع لأحكامه ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون، أي أن الأصل هو عدم خضوعهم لقانون العمل والاستثناء خضوع من يقرر مجلس الوزراء شمولهم، وذلك لأن قانون العمل نشأ في الأصل لتنظيم علاقات العمل القانونية في المؤسسات الصناعية الكبرى، وأن الأعمال الزراعية تختلف عن الأعمال الصناعية كون الأولى تتأثر بالموسم المطري وفي أغلبها تكون

---

(1) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٦٧)، حمدان، حسين عبد اللطيف. مرجع سابق، ص(١٢٤).

(2) بينت المادة (٣٥) من القانون المدني الأردني القرابة بنصها على: ((١- القرابة المباشرة هي الصلة ما بين الأصول والفروع ٢- والقرابة غير المباشرة هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم أصلاً أو فرعاً للآخر سواءً كانوا من المحارم أو من غير المحارم)).

(3) حمدان، حسين عبد اللطيف. مرجع سابق، ص(١٢٤)، المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٦٧).

(4) المرجع السابق ص(١١٢)، المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٦٨).

(5) الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(٥٦).

مساحات صغيرة لا تسمح بتحميل المزارعين الالتزامات التي حددها قانون العمل وذلك للتخفيف من الأعباء المادية عليهم، ولذلك أُخرجت أعمال الزراعة من هذا النطاق(١)، ونتمنى على المشرع الأردني إنصاف هذه الفئة من أفراد المجتمع بخضوعها لقانون العمل وذلك لان الكثير من الأعمال الزراعية في الوقت الحاضر تقوم على مشاريع استثمارية كبيرة.

المطلب الثاني
صاحب العمل

عرّف المشرع الأردني في المادة (٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته صاحب العمل بقوله: ((...كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر))، يتضح لنا من خلال النص السابق أن صاحب العمل من الممكن أن يكون شخصا طبيعياً وقد يكون شخصاً معنوياً(٢)، وقد يكون صاحب العمل فرداً أو شركة من الشركات أو غيرها من الأشخاص الاعتباريين بما فيهم الدولة كشخص اعتباري عندما يكون العامل في الدولة خاضعاً لنطاق أحكام قانون العمل(٣).

ونلاحظ أن قانون العمل لم يشترط أي شروط خاصة لأي شخص لينطبق عليه صفة صاحب العمل، فما دام صاحب العمل سواء شخصاً طبيعياً أو معنوياً، يستخدم عاملاً أو أكثر بغض النظر عن طبيعة العمل والصفة التي يعمل على أساسها، وكذلك مدى انطباق الشروط القانونية عليه فيما يخص العمل الذي يقوم به، فإنه يصبح صاحب عمل

---

(1) الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(٥٤)، المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٦٩-٧٠).
(2) نظم القانون المدني الأردني المؤقت رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م الأحكام المتعلقة بالشخص الطبيعي في المواد (٣٠-٤٩)، والأحكام المتعلقة بالشخص الحكمي في المواد (٥٠-٥٢).
(3) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(١٠٣).

بالمعنى المقصود بالقانون، وبالتالي تترتب عليه الالتزامات ويتمتع بالحقوق التي يقررها القانون.

فالشركة مثلاً وعلى اختلاف أنواعها ينطبق عليها وصف صاحب العمل بالمعنى المقصود بالقانون ما دامت استخدمت عاملاً أو أكثر بغض النظر عن مدى صحة تسجيل هذه الشركة ومدى مطابقتها للشروط القانونية في قانون الشركات، وهل اكتسبت الشخصية المعنوية أم لا، وهل تم قيدها في سجل الشركات أم لا، إذا فالمعيار أن تمارس الشركة عملها فعلياً بحيث تمارس دور صاحب العمل وتستخدم عاملاً أو أكثر وأن يكون هذا العمل مقابل أجر مادي[1].

وكذلك نلاحظ أن النص لم يشترط أن يتخذ صاحب العمل منشأة أو محلاً تجارياً أو صناعياً ليمارس عمله فيه، أو أن يكون العمل الذي يمارسه أساساً يهدف إلى تحقيق ربح حتى يخضع لأحكام قانون العمل كما في عمل الجمعيات الخيرية، وكذلك يستوي في نظر القانون أن يتخذ صاحب العمل من النشاط الذي يمارسه حرفة له أم لا، والخلاصة يجب أن تتحقق ثلاثة شروط ليعتبر الشخص صاحب عمل بالمعنى المقصود بالقانون وهي:

أ- استخدام شخص أو أكثر بأي صفة كانت ويتبعون لصاحب العمل.

ب- أن تكون له سلطة الرقابة والإشراف والإدارة على العامل[2].

---

(1) رمضان، سيد محمود. المرجع السابق، ص(١٠٣-١٠٤).

(2) العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٥٦)، الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(٥١).

ج- وأن يكون هذا الاستخدام مقابل أجر، فإذا كان الاستخدام دون أجر فلا ينطبق عليه هذا الوصف وبالتالي لا يخضع لقانون العمل[1].

ولم يفرق القانون بخصوص عدد العمال المستخدمين لدى أصحاب العمل فيما يخص خضوعهم لقانون العمل كونه نص على أن استخدام شخص أو أكثر، وبالتالي يستوي استخدام عامل واحد أو ألف عامل، فلا عبرة بحجم العمل وعدد العمال حتى يتم إخضاعهم لأحكام القانون، وهذا النص جاء بخلاف النص الوارد في المادة (٦/٢) من قانون العمل السابق[2] والذي كان يفرق بين حالتين: المؤسسة المنتظمة وغير المنتظمة، فكان يعتبر المؤسسة المنتظمة التي تستخدم عدداً من العمال لا يقل عن خمسة أو استخدمت عدداً معدله خمسة عمال خلال الإثني عشر شهراً السابقة ويشمل ذلك أعمال البناء، وما دون ذلك كان يعتبرها مؤسسة غير منتظمة وبالتالي لا تخضع لأحكام قانون العمل[3].

ويعود السبب في هذه التفرقة إلى رغبة المشرع في التخفيف من الأعباء الاقتصادية على المؤسسات الصغيرة بعدم خضوعها لأحكام القانون والذي سوف يرتب عليها حقوق للعمال كالإجازات السنوية، والعطل الأسبوعية مدفوعة الأجر، وإجازة الأمومة للنساء العاملات...الخ، ولكن لم يعد لهذا التفريق ما يبرره لأن القوة الاقتصادية والمالية لصاحب العمل لم تعد تتقرر بعدد العمال لديه وبالتالي كان لا بد من إلغاء هذا النص[4].

---

(1) الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(٥٨).
(2) قانون العمل الأردني الملغي رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠م وتعديلاته.
(3) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(١٠٤).
(4) العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٥٨).

المبحث الثاني

تصنيف اختراع العامل

يعدّ تصنيف اختراعـــات العاملين أمراً جوهـــرياً كونه يترتب عليه آثار قانونية مهمة -كما سنرى-، لذلك يجب البحث عن التصنيف الدقيق للاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء تنفيذه لعقد العمل، وذلك لاختلاف أحكامها ولتسهيل تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بكل نوع كون كل منها يقرر حقوقاً ويرتـــب التزامـــات تختلف عن الأنواع الأخرى.

والقاعـــدة العامـــة في الاختراعـــات تقضي بثبوت نوعين من الحقـــوق للمختـــــرع في حال التوصل للاختراع، النوع الأول ويتمثل الحـــق الأدبـــي أو المعنـــوي وهـــو حـــق الشخص المخترع بنسبة الاختراع إليه، وهذا الحق يعتبر من الحقوق اللصيقة بالشخصية التي لا يجوز التنازل عنها بأي صورة كانت للغير بمقابل أو بغير مقابل[1]، والجانب الثاني يمثل الحق المالي في استغلال الاختراع مادياً وهذا الحق يثبت للمخترع وللغير ويجـــوز التنـــازل عنه[2].

فالاختراعات عمومـــاً أياً كان شكلها لا تخـــرج عن ثلاثـــة أنـــواع؛ منها ما يوصف بأنه اختراع منشأة ويطلق عليه مسمى اختراع الخدمة، ومنها مـــا يوصـــف بأنـــه اختـــراع عرضي، ومنهـــا مـــا يوصف بأنـــه اختـــراع حُـــر، وعلـــى الرغـــم مـــن اخـــتلاف الأحكام القانونيـــة لكل نـــوع من هـــذه الأنـــواع إلا أن القاسم المشترك الـــذي يجمعها أنها تقـــرر الحق الأدبي للعامل المخترع وحده، ويترتب على ذلك أن العامل المختـــرع يحـــتفظ

---

(1) السنهوري، عبد الرزاق. مرجع سابق، ص(٢٧٩).

(2) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٢٦٩).

دائما بالحق الأدبي على الاختراع الذي يتوصل إليه أيا كانت مناسبة التوصل إليه والطريقة التي سلكها ليتوصل إليه، ويعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بغير ذلك[١]، ويتمثل ذلك في نسبة الاختراع لصاحبه (المبدع أو المبتكر)[٢]، ولذلك ما زال ولغاية هذا اليوم وبالرغم من مرور عشرات السنين يذكر أن (غراهام بل) مخترع الهاتف، و(غوتنغ برغ) مخترع الآلة الطابعة[٣].

وعموماً فإن الحق الأدبي يختلف عن الحق المادي المترتب على الاختراع، فالحق المادي قد يثبت للعامل أو لصاحب العمل، ويجوز التنازل عنه للغير بمقابل أو بدون مقابل[٤] -كما ذكرنا-، وسنتحدث عن هذه الأنواع في المطالب الثلاثة التالية:

---

(1) رمضان، سيد محمود. المرجع السابق، ص(٢٧٠).

(2) نصت المادة الرابعة من **اتفاقية باريس الخاصة بحماية الملكية الصناعية** على قاعدة تتعلق بأن للمخترع الحق في أن يذكر بهذه الصفة في براءة الاختراع، وأخذت بذلك القوانين الوطنية بطرق مختلفة.

(3) الناهي، صلاح الدين (١٩٨٣م). **الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية**، ط ١، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ص(١٦).

(4) نايل، عيد (١٤١٥هـ)، **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، ط ١، جامعة الملك سعود، الرياض، ص(١١٦).

المطلب الأول

الاختراعات الحرة

هي الاختراعات التي لا يلتزم العامل في تحقيقها، ولا تدخل في نطاق المنشأة التي تحققت فيها، بحيث لا تكون هناك صلة بين عمله لدى صاحب العمل وبين ما توصل إليه من اختراعات، أي أن الاختراع الذي توصل إليه العامل منقطع الصلة بشكل كامل بتنفيذ عقد العمل بين الطرفين[1]، بأن يكون العامل قد توصل إلى اختراعه خلال أوقات فراغه ونتيجة مجهوده الخاص وبأدواته الشخصية وخارج مشروع ونطاق العمل وصاحب العمل.

وتعود الاختراعات الحرة للعامل الذي توصل إليها خارج إطار العمل الذي كلف بأدائه[2]، وهذا ما يستفاد من نص المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني التي نصت على: ((١- إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية: ...)) أي أن الأصل العام في ملكية جميع الاختراعات التي يتوصل إليها العامل تكون من حقه وحده، باستثناء الحالات المذكورة في المادة أعلاه، وبالتالي يحق له في هذه الحالة أن يستصدر لها براءة اختراع، ولا يكون لصاحب العمل أي حق على هذا الاختراع حتى لو كانت الخبرة التي اكتسبها العامل لدى صاحب العمل قد ساعدته في التوصل إلى هذا الاختراع[3]، وبذلك يثبت للعامل

---

(1) نايل، عيد. مرجع سابق، ص(١١٧).

(2) مغبغب، نعيم. مغبغب، نعيم (٢٠٠٣م). **براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية**، ط١، دار الحلبي الحقوقية، بيروت، ص(١٢١).

(3) عمران، محمد علي (ب ت). **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**، مكتبة سعيد/ جامعة عين شمس، القاهرة، ص(١٣٧).

الحق المادي والحق المعنوي معاً، ولا يكون لصاحب العمل أي سلطة لاستغلال الاختراع مادياً إلا بالاتفاق مع العامل المخترع[1]، وقد نصت على نفس هذا المفهوم المادة (٦) من القانون اللبناني[2] بقولها: ((... كل الاختراعات الأخرى تعود ملكيتها للأجير)).

ويرى جانب من الفقه[3] عدم جواز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل صراحةً في العقد بأن يكون لصاحب العمل الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات حرة أثناء تنفيذ العقد واعتبروا ذلك مصادرة لحرية العامل الشخصية دون مبرر قانوني، وإذا كان الاتفاق دون مقابل مادي فقد اعتبروا أن هذا الشرط باطل وغير مقيد للعامل باعتباره شرطاً تعسفياً في عقد العمل.

ويحتفظ العامل بالحق المطلق في اختراعه الحُر، وله مطلق الحرية في إدارته، فله أن يعلن عنه أو يبقيه سراً، وله أن يصدر له براءة اختراع حمايةً له في أي بلد شاء، وبالمقابل يثبت لصاحب العمل الحق في إثبات أن هذا الاختراع ليس اختراعاً حراً بل إن له صلة بعقد العمل المبرم بينه وبين العامل، أي انه اختراع خدمة وبالتالي يثبت له حقوق على هذا الاختراع[4].

---

(1) نايل، عيد. مرجع سابق، ص(١١٧).
(2) قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٠م.
(3) محمود، همام محمد(ب ت). **قانون العمل/ عقد العمل الفردي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص(١٠٥).
(4) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٨).

المطلب الثاني
الاختراعات العرضية

يوصف الاختراع العرضي بأنه الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذه عقد العمل دون أن يكون مكلفاً بالتوصل إلى الاختراعات، أي لم يكن الاختراع داخلا في نطاق عمله أصلاً، كأن يكون يعمل لدى صاحب العمل فني كهرباء أو محاسب أو أي عمل أخر، ومع ذلك توصل إلى هذا الاختراع[1]، أي أن العامل ليس ملزماً بموجب العقد بأن يعمل لتحقيق الاختراعات، فإذا توصل لاختراع وكان هناك شرط صريح يعطي الحق لصاحب العمل في هذا الاختراع فإنه يكون من حقه، وإن كان العقد أساساً لا يهدف لتحقيق اختراعات[2] وقد نصت على ذلك المادة (٨٢٠/ب) من القانون المدني الأردني بقولها: ((إذا وافق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:... ب-إذا اتفق في العقد صراحةً على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات)).

وهذا الاختراع على هذا الوجه له ناحيتين؛ ناحية تمثل في العنصر الفكري بأن خصص له العامل جهده العقلي، بحيث لا يكون العامل أصلاً ملزماً بتحقيق هذا الاختراع، ومن ناحية أخرى يتحقق أثناء تنفيذ عقد العمل وبالاستعانة بأدوات ومواد مقدمة من صاحب العمل والمتمثل بالعنصر

---

(1) زين الدين، صلاح. (٢٠٠٠م). **الملكية الصناعية والتجارية**، ط ١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٥١).

(2) قورة، صلاح الدين (١٩٧٠م). **اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها**، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(٩٣).

المادي[1]، أي أن هناك تقديراً لكل من الجانب الفكري والجانب المادي واللذين ساهما على قدم المساواة في التوصل لهذا الاختراع[2].

والأصل العام أن يثبت حق استغلال هذه الاختراعات للعامل، إذا توصل إليه بدون استخدام الإمكانيات أو المعدات أو الوسائل أو البيانات التي وفرها صاحب العمل، ما لم يوجد شرط صريح في عقد العمل بإعطاء هذا الحق لصاحب العمل، فإذا وجد هذا الشرط يكون لصاحب العمل حق استغلال هذا الاختراع[3].

ولكن إذا تم التوصل للاختراع نتيجة ما وضعه صاحب العمل من إمكانيات أو معدات أو وسائل أو بيانات تحت تصرف العامل فإن ذلك يعتبر من قبيل اختراع الخدمة أثناء تنفيذ عقد العمل، وبالتالي يكون الحق في استغلال هذا الاختراع لصاحب العمل وليس للعامل، وذلك نتيجة طبيعية مقابل ما وضعه من أدوات ومواد تحت تصرف العامل[4].

وقد نصت على ذلك المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني بقولها: ((إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:... ج- إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه

---

(1) الياس، يوسف (١٩٩٨م). **قانون العمل العراقي- علاقات العمل الفردية**، (ج ١)، منشورات مكتبة التحرير، بغداد، ص(١٦٠).

(2) هشام، هشام رفعت(١٩٩٦). "الجديد في قانون العمل الجديد"، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد (٩) السنة (٤٤)، ص(٢٢٣٤)، أبو شنب، عبد الكريم (١٩٩٨م). **شرح قانون العمل الجديد**، ط ١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(١٥٨)، زين الدين، صلاح. مرجع سابق، ص(٥٤).

(3) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٢٧١).

(4) المرجع السابق، ص(٢٧١)، مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٨).

صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أي وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية)).

المطلب الثالث

الاختراعات أثناء تنفيذ عقد العمل

يطلق البعض على هذا النوع من الاختراعات مسمى (الاختراع الخدمي)[1]، وهي تلك الاختراعات التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بموجب عقد عمل مع شخص آخر[2]، أو قيامه بإنجاز أعمال تؤدي بطبيعتها إلى تحقيق الاختراعات، أي أن طبيعة عقد العمل تفرض على العامل البحث والعمل والابتكار للوصول إلى اختراعات جديدة[3].

ويثبت الاستغلال المادي للاختراعات التي تتحقق أثناء تنفيذ عقد العمل بين الطرفين –اختراعات الخدمة– لصاحب العمل، ويكون له الحق في استغلال هذا الاختراع استغلالاً مالياً كونه صاحب الحق في هذا الاختراع وذلك استناداً لنص المادة (٨٢٠/أ) من القانون المدني الأردني التي نصت على: ((إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلاحق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية: أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية))، ويكون لصاحب العمل وحده حق طلب الحصول على براءة الاختراع إذا استكملت شروطها القانونية وذلك إعمالا لمبدأ سلطان الإرادة في العقود؛

---

(1) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٢٧٠).

(2) هذا ما يؤكده نص المادة (٨٠٥) الفقرة (١) من القانون المدني الأردني والتي نصت على ما يلي: ((عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر)).

(3) نايل، عيد، مرجع سابق، ص(١١٦).

إذ إن العلاقة التي تربط العامل بصاحب العمل هي علاقة تعاقدية، وقد تضمن العقد تكليف العامل بالكشف عن الاختراع لصاحب العمل مقابل أجر أو تعويض متفق عليه بين الطرفين[١].

ويكثر هذا النوع من العقود في مكاتب الدراسات والأبحاث، حيث يتم التعاقد مع أشخاص بغرض التوصل إلى ابتكارات واكتشافات معينة، وكذلك قد يكون هذا العقد مع أي عامل أو مستخدم للعمل في مشروع ويعهد إليه صاحب العمل على تحقيق والتوصل إلى اختراعات أو ابتكارات معينة[٢]، وإذا توصل العامل إلى اختراع معين أثناء قيامه بالعمل دون أن يكون مكلفا بمهمة ابتكاريه بموجب العقد مع وجود صلة بين الاختراع والعمل الذي استخدم العامل فيه، بمعنى أن طبيعة العمل الذي يقوم به العامل تقتضي أن يفرغ جهده ونشاطه وفكره في البحث والتحري للوصول إلى الاختراع[٣] فإنه يكون لصاحب العمل الحق في استغلال الاختراع الذي يتم التوصل إليه مالياً، وقد نص على ذلك القانون المدني الأردني في المادة (٨٢٠) سابقة الذكر.

والخلاصة التي أصل إليها كباحث أن اختراعات الخدمة هي في الأصل الاختراعات التي يلزم العاملون بالتوصل إليها صراحةً أو ضمناً، وتؤول الحقوق المالية الناجمة عنها لصاحب العمل، ويمكن إثبات حصول هذه الاختراعات أثناء تنفيذ عقد العمل بطرق عديدة منها: يمكن إثباتها من خلال عقد العمل نفسه إذا تضمن بنداً صريحاً

---

(1) حمادة، محمد أنور (٢٠٠٢م). **النظام القانوني لبراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص(٢٣).
(2) الناهي، صلاح الدين. مرجع سابق، ص(١٦٣).
(3) زين الدين، صلاح. مرجع سابق، ص(٥١).

يعطي صاحب العمل هذا الحق، أو من خلال إثبات نوع العمل الذي أوكله صاحب العمل للعامل[١].

المبحث الثالث
خصائص قانون العمل

جاء ضرورة تدخل الدولة عن طريق إصدار قانون العمل بهدف تقديم أقصى حماية ممكنة للعامل من سيطرة صاحب العمل بسبب انعدام التعادل في هذه العلاقة الفردية القائمة بينهما، وإعادة التوازن إلى العلاقة المذكورة، وكذلك جاءت بهدف تحقيق السلام الاجتماعي للعامل، ومثل هذه الأهداف ما كانت لتتحقق لولا وجود صفات خاصة لقانون العمل تميزه عن باقي القوانين، وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في العديد من قراراتها الصادرة في هذا الخصوص[٢].

فقانون العمل من ناحية قانون واقعي له صياغة خاصة، وهو كذلك يتمتع بالصفة الآمرة للغالبية العظمى من قواعده إذ إنه يضع الحد الأدنى من الحقوق للعامل، ويتميز قانون العمل بالانحياز للعامل في تفسير نصوصه، وكذلك بتسهيل إجراءات التقاضي حتى تضمن تحصيل العامل لكافة حقوقه بأقصر الطرق وأيسرها، وسنتناول هذه الخصائص في المطالب التالية:

---

(1) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٨).

(2) انظر تمييز حقوق (١٩٩٩/٢٥٨٤م)، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد الحادي عشر، السنة السابعة والأربعون، ١٩٩٩م، ص(٣٦٩٠)، وتمييز حقوق (٢٠٠٠/٤٣٩م)، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد الرابع والخامس، السنة الحادية والخمسون، ٢٠٠٣م، ص(٩٤٤).

المطلب الأول
قانون العمل قانون واقعي ومرن

أهم ما يمز قانون العمل عن باقي القوانين أنه قانون واقعـي؛ أي أن أحكامـه تتغيـر وتتطور باستمرار، وهو ما دفع المشرع إلى وضع المبادئ العامـة التـي تقـرر الحقـوق والالتزامات للعامل وصاحب العمل، وترك تنظيم كل التفاصيل والجزئيات المتعلقـة بـذلك للسلطة التنفيذية عن طريق إصدار الأنظمة اللازمة كلما دعت الظروف لإصدارها، وذلـك من منطلق سهولة تغيير وتعديل هذه الأنظمة تبعاً لتغير هذه الظروف أي أنه يكسب قـانون العمل صفة المرونة[١]، وهو ما يترتب عليه أن قواعد قانون العمل تنظم كل حالة بما يتوافق مع ظروف العمل وطبيعة العمل وقدرة صاحب العمل، أي أنه لا ينظر للعمل بشكل مجـرد بل يراعي الظروف المختلفة التي ترافقـه كنـوع العمـل وصـاحب العمـل والظـروف الاقتصادية... إلخ[٢].

ومثال ذلك عندما أقر قانون العمل التفاوت بين العمال تبعاً لاختلاف الـسن والجـنس والجنسية؛ فمنع القانون تشغيل الأحـداث قبل بلوغ سن معينة، وكذلك حدد الأوقـات التـي يجوز فيها تشغيل النساء وإعطاءهن بعض الحقوق التي تختلف عن الحقوق المقررة للرجال كإجازة الأمومة[٣]، وعلى سبيل المثال نص قانـون العمل الأردني في المادة (٦٧) علـى: ((للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجـازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملهـا بعـد

---

(1) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٣١)، نايل، عيد. مرجع سابق، ص(١٩).

(2) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٤٠).

(3) حمدان، حسين عبد اللطيف. مرجع سابق، ص(٥١).

انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة)).

المطلب الثاني

الطبيعة الآمرة لأغلب نصوص قانون العمل

تتميز اغلب قواعد قانون العمل بالصفة الآمرة والملزمة كونها وضعت الأسس القانونية لأي اتفاق يتم بين العامل وصاحب العمل، والذي يترتب عليه نتيجة في غاية الأهمية وهي أن أغلب قواعد هذا القانون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنظام العام[1]، وهو ما ينعكس على عقد العمل بحد ذاته، والذي يهدف بدوره –قانون العمل– إلى حماية العامل كونه يمثل الطرف الضعيف في عقد العمل من استغلال صاحب العمل للجهد الفكري والجسدي لهذا العامل، كون صاحب العمل هو الطرف الأقوى في العلاقة القانونية القائمة بين الطرفين.

ونلاحظ أن إغلب نصوص قانون العمل قد بدأت بصيغة الأمر ومن هذه النصوص: ((لا يجوز...، يحظر...، على صاحب العمل...، يتوجب على صاحب العمل...، للمرأة العاملة...، لكل عامل الحق...))، وعلى سبيل المثال تحدث قانون العمل عن رعاية أطفال العاملات في المادة (٧٢) حيث نص على: ((على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال))، وتحدث في المادة (٧٣) عن منع استخدام

---

(1) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٤٤).

الأحداث دون السادسة عشرة عندما نص: ((مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور)).

وقد وضع قانون العمل[1] الأسس القانونية لحماية العامل حيث نص في المادة (٤) على أنه: ((أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون)).

ويلاحظ من نص المادة السابقة أن قانون العمل قد وضع الحد الأدنى من الحماية القانونية للطرف الضعيف في عقد العمل وهو العامل، وبالتالي فلا يوجد ما يمنع تقرير مزايا وحقوق أفضل من الحدود الدنيا التي أقرها القانون كونها لا تتعارض مع الحكمة من تحديد هذه النصوص الآمرة[2].

(1) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م وتعديلاته.

(2) العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٤٧).

المطلب الثالث

غموض نصوص قانون العمل وتفسيرها

يهدف قانون العمل بالأساس إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل من استغلال أصحاب العمل له، ولذلك يرى جانب من الفقه[1]أنه في حال قيام حالة الشك والغموض في نصوص قانون العمل يجب أن يفسر هذا الشك لمصلحة العامل، وذلك انطلاقاً من أن النظام القانوني للعمل قد نشأت في الأساس لحماية العامل وليس لحماية صاحب العمل.

والمقصود الانحياز بالتفسير أنه يجب تفسير النص الغامض بصورة تتحقق فيها مصلحة العامل لا مصلحة صاحب العمل كون العامل في اغلب الأحيان يكون بموقف الطرف المذعن لشروط صاحب العمل؛ وفي عقود الإذعان يفسر الشك دائماً لمصلحة الطرف المذعن سواء كان دائناً أم مديناً، أما إذا كان النص واضحاً لا يحتمل الشك كونه مقرراً لصالح صاحب العمل فلا مجال للأخذ بهذا المبدأ كون القاعدة العامة في تفسير نصوص القانون تقضي بأنه لا اجتهاد في مورد النص، وبالتالي يجب ألاّ يفسر النص لصالح العامل على حساب صاحب العمل لأن في ذلك إخلالاً بقواعد العدالة وخروج عن القواعد العامة والتي تقضي وقوف الطرفين على قدم المساواة[2].

وقد يكون النص مقرراً لتحقيق المصلحة العامة أو لإيجاد توازن بين الطرفين؛ وهنا لا تفسر النصوص من منطلق الانحياز للعامل بل يجب الالتزام بتحقيق

---

(1) حمدان، حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص(٥٢)، نايل، عيد، مرجع سابق، ص(٢٥)، العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٤٩).

(2) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٤٠).

الهـــدف من وجود القاعـــدة القانونيـــة التـــي يـــرى جانـــب من الفقـــه أن ذلـــك يقتـــصر على النصوص التي وضعت لحماية العامـــل ومـــصالحه فقـــط دون التعـــدي علـــى بقيـــة النصوص[١].

ومن جانب آخـــر يلاحظ أن قاعدة **(الانحياز للعامل في تفسير نصوص قانون العمل)** لا تؤخذ وتفسر على إطلاقها كونـــه يرد ما يقيدهـــا، فالتفسير لـــصالح للعامـــل لا يمكـــن اعتباره مبدأً مطلقاً لا يجوز الخروج عنه؛ إذا انه ترد عليه بعض الاستثناءات[٢].

ومن الأمثلة على ذلك انه لا يوجد مجال لتطبيق هذا التوجه القـــانوني فـــي التفـــسير لصالح العامل حال تضمن قانون العمل أي عقوبات جنائية في نطاق العلاقة بين الطـــرفين، بحيث كان صاحب العمل قد ارتكب مخالفة جنائية واردة ضمن أحكام القانون، كون القاعـــدة العامة في قانون العقوبات هي أن الشك دائماً يفسر لصالح المتهم ســـواء أكـــان العامـــل أم صاحب العمل[٣].

(1) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم(٢٠٠٤م). **الأحكام العامة لعقد العمل الفردي/الخصائـــص-الآثار-الانقضاء،** ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص(١٠).

(2) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٤١).

(3) نايل، عيد. مرجع سابـــق، ص(٢٥)، المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابـــق، ص(٥٥)، شـــنب، محمـــد لبيب. مرجع سابق، ص(٢٨-٢٩).

الفصل الثالث

الحماية القانونية لاختراعات العاملين

الفصل الثالث

الحماية القانونية لاختراعات العاملين

الأصل العام في إبرام العقود الإرادة الحرة للمتعاقدين[1]، فلطرفي عقد العمل الحرية في أن يتفقا على الطريقة التي ستؤول فيها الحقوق الناشئة عن الاختراعات التي يتم التوصل إليها، إلا أنه ونظراً لطبيعة الحقوق الناشئة عن تلك الاختراعات وصلتها الوثيقة بالعامل الذي توصل إليها وتنوع الظروف التي مكنت العامل من التوصل لذلك الاختراع، دعت مختلف التشريعات لوضع قواعد عامة تنظم الحقوق الناتجة عن مثل هذا النوع من الاختراعات، بحيث تبين متى يثبت هذا الحق للعامل، ومتى يثبت لصاحب العمل[2].

ونجد أن هذا ما قرره القانون الأردني عندما نصت عليه المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م بنصها:

١. إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلاحق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:

أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب- إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

---

(1) سلطان، أنور(١٩٨٧م). **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني**، ط ١، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، ص(٤٣-٥٠).

(2) كرم، عبد الواحد(١٩٩٨م). **قانون العمل في التشريع الأردني**، ط ١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(١٠٤-١٠٧).

ج- إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية.

على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيرة جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعي فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة)).

ويلاحظ استناداً لهذه المادة أن القانون المدني أعطى الحق للعامل -واعتبر ذلك هو الأصل- فيما يتوصل إليه من اختراعات أو اكتشافات أثناء قيامه بالعمل لدى صاحب العمل[1]، ثم أورد القانون حالات محددة مذكورة على سبيل الحصر معتبراً كلاً منها بمثابة استثناء على هذا الأصل العام، فإذا ما توافرت إحداها يصبح الحق في اختراع العامل لصاحب العمل وليس للعامل[2]، وهذه الحالات هي:

أولاً: إذا كانت طبيعة الأعمال الموكلة للعامل هي البحث والاستنباط، ويتحقق ذلك عندما يتعاقد العامل مع صاحب العمل للقيام بعمل بهدف التوصل لاختراع، أو أن العامل قد أُستخدم من قبل صاحب العمل من أجل التوصل إلى الاختراعات أو ابتكارات أو اكتشافات، بحيث تكون مهمة العامل بالأصل مهمة ابتكارية هدفها الوصول للاختراعات[3].

---

(1) علي، عامر محمد(١٩٩٩م). **شرح قانون العمل الأردني**، ط ١، المركز القومي للنشر، اربد، ص(١٥٠).

(2) الزعبي، فريد احمد علي(٢٠٠١م) **النظام القانوني لبراءة الاختراع في التشريع الأردني**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، ص(٧٩).

(3) عوض، علي جمال الدين (١٩٩٦م). **القانون التجاري: العمل التجاري- التاجر- الملكية الصناعية- الشركات**، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(٢٢٧).

ثانياً: إذا نص العقد صراحة على أن تكون حقوق ما يتوصل إليه العامل من اختراعات أو اكتشافات لصاحب العمل ولو لم تكن مهمة العامل ابتكارية، وينبغي في هذه الحالة أن يكون العامل متفرغا للاختراع والابتكار وأن يضع صاحب العمل تحت تصرفه كل ما يقتضيه الاختراع لتحقيق هذا الغرض وتكون أيلولة حقوق هذه الاختراعات لصاحب العمل[١].

ثالثاً: في حال توصل العامل غير المكلف أساساً بالاختراع والابتكار إلى اختراع ما، بحيث ما كان له أن يتوصل لهذا الاختراع إلا بواسطة مواد وأدوات ومواد ومختبرات ووسائل وبيانات صاحب العمل، التي تم استهلاكها واستخدامها للتوصل للاختراع، وهي تمثل خسارة مادية لصاحب العمل[٢]، والتي وضعها تحت يد العامل، فإن الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تعود لصاحب العمل وليس للعامل، ولا يعتبر ذلك تنازلاً من العامل.

رابعاً: راعى القانون المدني انه إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية كبيرة بحيث انه أعطى الحق للعامل في الحصول على مقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة والمنطق[٣] إضافة لما قدمه صاحب العمل من إمكانيات سهلت التوصل للاختراع، على أن لا يؤثر ذلك على الأجرة المتفق عليها بين الطرفين كونها ما يستحقه العامل لقاء عمله.

---

(1) علي، عامر محمد. مرجع سابق، ص(١٥١).

(2) عبد الرحمن، حمدي ومطر، محمد يحيى (١٩٨٧م). **قانون العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص(٢٠٠)، قورة، صلاح الدين. مرجع سابق، ص(١١٥).

(3) عبد الرحمن، حمدي ومطر، محمد يحيى. مرجع سابق، ص(١٩٩).

والقانون المدني -كما هو معروف- هو قانون عام بالنسبة للقوانين الخاصة الأخرى كونه وضع ونظّم أغلب المسائل بقواعد عامة ولم يقتصر على جانب معين، وترك تنظيم التفاصيل للقوانين الخاصة الصادرة استناداً له، ومنها قانون العمل وقانون براءات الاختراع فيما يخص الحقوق الناتجة في حال توصل العامل لاختراع أثناء تنفيذ عقد العمل، وهو بهذه الصفة لا تطبق أحكامه إلا في حالة عدم وجود حكم ونص في هذه القوانين[١]، وبالتالي فإن كلاً من قانون العمل وقانون براءات الاختراع أولى بالتطبيق من القانون المدني، وهو ما سنتناوله تالياً:

المبحث الأول

الحماية ضمن قواعد قانون العمل وقانون براءات الاختراع

كان لانضمام المملكة الأردنية الهاشمية إلى منظمة التجارة العالمية في السابع عشر من كانون أول لعام ١٩٩٩م وصدور قانون تصديق انضمام الأردن إلى منظمة التجارة العالمية رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠م[٢]، ومن ضمن هذه الاتفاقية اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من الملكية الفكرية (TRIPS) أثر واضح على التشريعات المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية.

وعلى أثر ذلك أجريت العديد من التعديلات على هذه القوانين ومنها قانون براءات الاختراع، وكذلك طالت القوانين ذات العلاقة بهذا الموضوع ومنها قانون العمل لتتماشى مع هذه الاتفاقات الدولية.

---

(1) الزعبي، فريد احمد علي. مرجع سابق، ص(٨٥).

(2) نشر هذا القانون في الصفحة رقم (٧١٠) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤٤١٥) الصادرة بتاريخ ٢٠٠٠/٢/٢٤م.

وعموماً يتنازع موضوع حق العامل في الاختراع كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع، وكل قانون يختلف اختلافاً جوهرياً عن القانون الآخر، ويعتبر كلاً منهما قانوناً خاصاً، وبالتالي سنتناول في هذا المبحث الأحكام الخاصة في كل من القانونين الذين تناولا موضوع حق العامل في الاختراع، وكذلك أبرز التعديلات التي أدخلت على هذه القوانين، والنتائج المترتبة على حماية اختراع العامل ضمن هذه الأحكام، وذلك في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول
قانون العمل

كما ذكرنا سابقاً أن قانون العمل جاء بهدف تقديم أقصى حماية ممكنة للعامل من سيطرة صاحب العمل بسبب انعدام التعادل في هذه العلاقة الفردية القائمة بينهما، وإعادة التوازن إلى العلاقة المذكورة، كون العامل يمثل الطرف الضعيف في عقد العمل، وجاء بهدف تحقيق السلام الاجتماعي للعامل، ومثل هذه الأهداف ما كانت لتتحقق لولا وجود صفات خاصة لقانون العمل تميزه عن باقي القوانين.

وقانون العمل عموماً -كما ذكرنا- يختلف اختلافاً كبيراً عن باقي القوانين الخاصة التي تحكم العقود بصفة عامة[1]، فهو من ناحية قانون واقعي له صياغة خاصة، وهو كذلك يتمتع بالصفة الآمرة لأغلب قواعده؛ ويضمن الحد الأدنى من الحقوق للعامل، ويتميز بالوقوف لجانب العامل في تفسير نصوصه حال وجود أي غموض فيها، وكذلك بتسهيل إجراءات التقاضي حتى تضمن تحصيل العامل لكافة حقوقه بأقصر الطرق وأيسرها.

---

(1) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٥٠-٦٣)، حمدان، حسين عبد اللطيف. مرجع سابق، ص(١٢٤)، الداوودي، غالب علي. مرجع سابق، ص(١٤-١٦)، العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٤٥-٥٥).

وقد راعى المشرع في قوانين العمل في أغلب الدول أن العامل الذي يتنازل عن أي حق من الحقوق التي أقرها له القانون أو عقد العمل أثناء تنفيذ العقد؛ لا يفعل ذلك مستقلاً ومتمتعاً بإرادة حرة، بل يكون رهن ظروف غير عادية، وتحت تأثير الحاجة والضعف والذي يستغلها ضده صاحب العمل، لهذا نجد أن قانون العمل يخرج عن الكثير من القواعد العامة المقررة في القوانين الأخرى وأهمها القانون المدني الذي يمثل الشريعة العامة لكل فروع القوانين الخاصة[1].

وقد ضمّن المشرع الأردني اختراعات العاملين وقرر الأحكام القانونية المتصلة بها في المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م، واستمر ذلك لغاية صدور قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م الذي تضمن لأول مرة تنظيم حقوق العامل في حال توصله إلى اختراع أثناء تنفيذه لعقد العمل، ولم يقف المشرع عند هذا الحد بل إنه ونتيجة لاستحقاق انضمام الأردن إلى منظمة التجارة العالمية كان لا بد من إيجاد قوانين تواكب هذا الانضمام، فبالإضافة إلى صدور العديد من القوانين التي تختص بموضوع الملكية الفكرية[2] بشكل عام صدر قانون العمل الأردني المعدل رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١م، وقانون العمل الأردني المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧م.

ولو رجعنا للأساس القانوني في إبرام العقود لوجدنا أن مبدأ سلطان الإرادة يعتبر هو الأساس فيها بصفة عامة، وهو كذلك يعتبر مصدر التصرف القانوني، ولأطراف عقد العمل

(1) نجيدة، علي(٢٠٠٤/٢٠٠٥). **النظرية العامة للالتزام-مصادر الالتزام**، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(٨-٩).

(2) مثل قانون الرسوم الصناعية والنماذج الصناعية رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠م، و قانون المؤشرات الجغرافية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٠م، وقانون حماية حق المؤلف رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢م وتعديلاته.

الحرية الكاملة من حيث الأصل في تحديد حقوقهم والتزاماتهم استناداً لهذا المبدأ دون الحاجة لأي سند خارجي[1]، إلا أن هذا المبدأ يقل نطاقه بالنسبة للاتفاقات التي تتم في عقود العمل التي يحكمها قانون العمل؛ حيث حرم القانون صاحب العمل من إعطاء العمال حقوقاً أقل مما هو مقرر قانوناً، لكنه لا يمنع من إعطاء العامل حقوقاً أفضل[2].

وتهدف قواعد قانون العمل بصفتها الآمرة إلى حماية العامل الذي يمثل الطرف الضعيف في علاقات العمل، فلو ترك الاتفاق للعامل وصاحب العمل لترتب على ذلك نتائج خطيرة لا يمكن تجاهلها، ذلك أن سلطان الإرادة في هذه الحالة لا يمكن تصور صدوره إلا من جانب واحد وهو صاحب العمل كونه الطرف الأقوى، أما إرادة العامل فلا يكون لها في الواقع إلا المظهر الخارجي فقط، أو بعبارة أخرى تكون إرادته صورية، ويترتب على ذلك ازدياد الحاجة المادية للعامل كما يزيد من تهديده من الوقوع في البطالة إذا لم يقبل بما يفرضه صاحب العمل عليه من شروط وأحكام[3].

وقد اصدر المشرع الأردني قانون العمل وأجرى عدة تعديلات عليه، حيث كان أبرز المواضيع حول حق العامل في الاختراع ما يلي:

أولاً: قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م: نصت المادة (٢٠/أ) على: ((إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو

---

(1) نجيدة، علي. المرجع السابق، ص(١٥).

(2) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. مرجع سابق، ص(٨).

(3) فرج، توفيق حسن(١٩٩٢م). **قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص(٣٦).

كان العامل قد استنبطه أثناء عمله على أن تعطى الأولوية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل))، ومن خلال هذا النص نلاحظ أن القانون أعطى الحق أساساً للعامل بحيث قرر بشكل صريح أن الأصل في أي اختراع يتوصل إليه العامل يكون من حق العامل ولو كان قد توصل إليه أثناء عمله لدى صاحب العمل، أي يكون للعامل جميع الحقوق المقررة على هذا الاختراع (الحق الأدبي، والحق المالي)، وهذا الاختراع من حق العامل وحده وليس لصاحب العمل أي حق فيه، ويعتبر هذا النص من النظام العام لتعلقه بالحقوق الشخصية للعامل التي لا يجوز الاتفاق على خلافها وكل شرط يقضي بخلاف ذلك يقع باطلاً[١].

ويمكن القول بأن حق العامل في اختراعه يتجاوز مفهوم الرابطة العقدية بينه وبين صاحب العمل، بحيث إن ذلك ينقلنا إلى الحقوق الأساسية للعامل التي لا يمكن الاتفاق على تقييدها بأي حال[٢]، وهذا الحكم مطابق لما هو مقرر ضمن أحكام القانون المدني الأردني الذي جاء في المادة (٨٢٠).

ويتبين لنا أنه وبالرجوع إلى الفقرة (ب) من المادة (٢٠) المشار إليها بأعلاه والتي نصت على: ((إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على ٥٠%

---

(1) نصت المادة (٤) من قانون العمل الأردني على: ((أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعد يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون)).

(2) كرم، عبد الواحد. مرجع سابق، ص (١٠٤-١٠٧).

منه، ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل))، أن المشرع واستثناءً على الأصل العام -ثبوت كامل الحق للعامل في الاختراع- جعل الحق المادي في الاختراع من نصيب صاحب العمل في هذه الحالة كون القانون نص على: (...فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع...)؛ ويفهم من سياق هذا ثبوت الحق لصاحب العمل في المقام الأول ومن ثم يشاركه العامل في هذه الحقوق، ولم يجعل المشرع هذا الحق مطلقاً لصاحب العمل بل جعله مشتركاً بين العامل وصاحب العمل على أن لا تزيد حصة العامل على ٥٠% وفق الشروط التي حددها نص القانون.

ثانياً: قانون العمل الأردني المعدل رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١م[1]: ألغى هذا القانون ما ورد في المادة (٢٠) من القانون السابق واستعاض عنه بالنص التالي: ((أ- تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذ ابتكرها العامل وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، ما لم يتفق خطياً على غير ذلك. ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، ما لم يتفق خطياً على غير ذلك))، ويلاحظ على هذا النص الجديد عدة ملاحظات كما يلي:

---

(1) نشر هذا القانون في الصفحة رقم (٧١٠) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤٤١٥) الصادرة بتاريخ ٢٠٠١/٢/٢٤م.

أ- لا يتوقف ما يتوصل إليه العامل من اكتشاف جديد عند حد الاختراعات بل يتعداها إلى أكثر من ذلك، ونتيجة لهذا فقد استبدل القانون عبارة الملكية الفكرية[1] بعبارة الاختراع والتي تشمل كل ما قد يتوصل إليه العامل من اكتشاف أو ابتكار جديد يندرج تحت هذا المفهوم بشكل عام.

ب- نلاحظ أن النص القانوني الملغى قرر ثبوت الحق بدايةً للعامل، ولكن تراجع المشرع الأردني عن موقفه في القانون السابق بأن جعل الحق في الاختراع ابتداءً لصاحب العمل وليس العامل.

ج- وقد أورد المشرع في الفقرة (ب) استثناء على القاعدة السابقة بأن جعل الحق في الاختراع للعامل ابتداءً إذا كان الاختراع الذي توصل إليه العامل منقطع الصلة بمشروع صاحب العمل وأعماله، ولم يستفد أو يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو مواده الأولية.

د- لم يقرر القانون الجديد أي حق للعامل في الاختراع سواء بمشاركة صاحب العمل في نسبة من الحقوق المالية، أو تقرير أي تعويض أو مكافأة جراء هذا الاختراع.

---

(1) وقد ذكرت اتفاقية (*TRIPS*) في المادة (٢-١) مفهوم عبارة الملكية الفكرية بقولها: (أن اصطلاح الملكية الفكرية ولأغراض هذا الاتفاق يشير إلى جميع فئات الملكية الفكرية التي تتناولها الأقسام من (١-٧) من الجزء الثاني من اتفاق تريبس وتحديداً حق المؤلف والحقوق المتعلقة به والعلامات التجارية والبيانات الجغرافية والرسوم والنماذج الصناعية وبراءات الاختراع وتصميمات الدوائر المتكاملة (طوبوغرافياتها) والمعلومات غير المكشوف عنها)، المصدر: اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية TRIPS لسنة ١٩٩٧م، .(On- Line), available: http://www.wipo.int/bookshop

هـ- ترك القانون الجديد العامل المخترع دون أدنى حماية، كونه ترك للعامل وصاحب العمل الحرية المطلقة في الاتفاق على الحقوق التي تنشأ عن الاختراع والطريقة التي يرونها مناسبة عندما نص على: ((...ما لم يتفق خطياً على غير ذلك)).

ثالثاً: قانون العمل الأردني المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧م[1]: ألغى هذا القانون ما ورد في المادة (٢٠) من القانون السابق واستعاض عنه بالنص التالي: ((أ- تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار. ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك))، ويلاحظ أن هذا النص أعطى حكمين جديدين:

الحكم الأول – حكم القانون: وهو الاستثناء والذي أعطى القانون بموجبه الحق الكامل في الاختراع للعامل، كونه نص على: (أ- تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً فيما بينهما...) ونلاحظ انه إذا لم يتم تحديد هذه الحقوق فإنها ستكون من نصيب العامل وبحكم القانون وليست من نصيب صاحب العمل، ويلاحظ أن هذا النص هو نص مكمل، فإذا لم يتم الاتفاق خطياً بين الطرفين على ملكية الاختراعات، فإنها ستثبت

(1) نشر هذا القانون في الصفحة رقم (١٦٨٢) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤٨١٧) الصادرة بتاريخ ١/٤/٢٠٠٧م.

للعامل حتى لو أنه استعمل خبرات ومعلومات وأدوات ومواد صاحب العمل في سبيل التوصل لها.

الحكم الثاني – حكم العقد والاتفاق: وهو الأصل العام والمتمثل بالاتفاق بين طرفي عقد العمل على خلاف ما جاء به حكم القانون –وهو ثبوت الحق للعامل–، ويشترط أن يكون هذا الاتفاق خطياً، فإن لم يكن كذلك فإن الحق سيكون للعامل بشكل مطلق.

ويلاحظ على هذا التعديل الملاحظات التالية:

أ- جاء التعديل في صالح العامل وليس في صالح صاحب العمل، كون المشرع تراجع عن موقفه السابق وقرر ثبوت الحق للعامل في الاختراع بدايةً وليس لصاحب العمل، سواء تعلق بأعماله أم لا.

ب- ولم يقرر المشرع أي تقدير للجانب المادي الذي قدمه صاحب العمل في سبيل التوصل لهذا النوع من الاختراعات من مواد أولية وأجهزة...الخ، ففي حال إغفال الاتفاق الخطي مع العامل تحديد هذه الحقوق، فلا يثبت لصاحب العمل أي شيء منها.

ج- على الرغم من أن القانون قد قرر الحق في الاختراع بدايةً للعامل، إلا أنه استمر بتركه دون أدنى حماية، وذلك كون المشرع قد أخضع جميع المسائل المتعلقة بالاختراع للاتفاق الخطي بين الطرفين، ولا يمكن تصور خضوع صاحب العمل لشروط العامل بل العكس وهو الصحيح.

المطلب الثاني

قانون براءات الاختراع

يعتبر قانون امتيازات الاختراعــات والرسوم رقم (٢٢) لسنة ١٩٥٣م[١] أول قــانون نظم حق الاختراع في الأردن، والذي ألغيت بموجبه جميع التشريعــات السابقــة التي تتعلق بتسجيل امتيازات الاختراعــات والرســوم التي كانت سارية المفعول قبل ذلك التاريخ[٢].

ومع ازدياد الاهتمام العالمي بموضوع الملكية الفكرية والتي تــشكل الاختراعــــات إحدى موضوعاتها الأساسية، واكب المشرع الأردني هذا التطور وأجرى تعــديلاً بموجــب قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩م ألغى بموجه قانون امتيازات الاختراعــات والرسوم رقم (٢٢) لسنة ١٩٥٣م، بحيث أعاد قانون براءات الاختراع تنظيم المادة (٥) منه بشكل كامل وخصوصاً بإضافة ما يتعلق باختراعات العمال.

ولقد أجرى المشرع الأردني عدة تعديلات على قانون براءات الاختراع منذ صدوره، كان أبرزها في موضوع حق العامل في الاختراع ما يلي:

أولاً: قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩م[٣]: نظمت المــادة (٥) مــن القانون الحق في براءة الاختراع ومــن ضمنها الاختراعات التي يتوصــل إليها العــاملون أثناء تنفيذ عقد العمل بقولها: ((يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي:

---

(1) نشر هذا القانون في الصفحة رقم (٤٩١) مــن عدد الجريدة الرسمية رقــم (١١٣١) الــصادر بتــاريخ ١٩٥٣/٤/١٧م.

(2) الناهي، صلاح الدين. مرجع سابق، ص (١١).

(3) نشر هذا القانون في الصفحة رقم (٤٢٥٦) من عدد الجريدة الرسمية رقــم (٤٣٨٩) الــصادرة بتــاريخ ١٩٩٩/١١/١م.

ج) ١ . لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن عقد عمل يلزم العامل بالقيام بنشاط ابتكار معين، ما لم ينص العقد على غير ذلك.

٢. إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية تفوق توقعات الطرفين عند توقيع العقد فيستحق العامل المخترع تعويضا عادلا يتناسب مع هذه القيمة وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار التعويض فيتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة.

د) ١. إذا توصل العامل غير المكلف بالقيام بنشاط ابتكاري بموجب عقد العمل إلى اختراع ذي علاقة بمجال نشاط صاحب العمل مستخدما في ذلك خبرات ووثائق وأدوات صاحب العمل أو مواده الأولية الموضوعة تحت تصرفه فعليه أن يعلم صاحب العمل فورا بإشعار كتابي عن اختراعه، ويكون الحق في ذلك الاختراع للعامل المخترع إذ انقضت أربعة أشهر من تاريخ تقديم الأشعار أو من تاريخ علم صاحب العمل بالاختراع أيهما أسبق إذا لم يبد صاحب العمل رغبة في تملك الاختراع بإشعار كتابي.

٢. إذا أبدى صاحب العمل رغبة في تملك الاختراع خلال المدة المحددة في البند (١) من هذه الفقرة، يعتبر الاختراع من حقه من تاريخ التوصل إليه ويستحق العامل المخترع تعويضا عادلا يؤخذ فيه بعين الاعتبار أهمية الاختراع وقيمته الاقتصادية، وكل فائدة تعود منه على صاحب العمل، وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار التعويض يتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة)).

ويلاحظ أن المشرع بنص هذه المادة قد أعطى الحق في اختراع العامل لصاحب العمل ضمن إحدى الحالات التالية:

أ- الاختراع الناتج عن عقد العمل بين صاحب العمل والعامل يكون العامل مكلفاً بمهمة ابتكاريه معينة ويقتضي هذا التكليف تفرغ العامل لهذه المهمة.

ب- إذا توصل العامل لاختراع دون أن يكون مكلفاً بمهمة الابتكار والاختراع بموجب عقد عمل فلصاحب العمل الحق في هذا الاختراع إذا أبدى رغبته في تملكه خلال مدة أربعة أشهر، والخيار هنا لصاحب العمل فقط، فإذا أبدى رغبته في تملك الاختراع كان له ذلك من تاريخ توصل العامل للاختراع وليس من تاريخ إبداء رغبته، بمعنى أنه يستطيع الرجوع على أي شخص يكون الاختراع في يده أو تملكه بالاتفاق مع العامل أو لأي سبب آخر.

أما الحقوق التي قررها النص فيما يخص حق العامل المخترع في حال التوصل إلى اختراع جديد فتتمثل في إحدى الحالات التالية:

أ- إذا كان الاختراع تم بموجب عقد عمل بين الطرفين فللعامل الحق في تعويض عادل إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية كبيرة فاقت توقعات كلاً من الطرفين.

ب- إذا كان العامل غير مكلف أساساً بالاختراع بموجب عقد العمل، فإن هذا الاختراع يكون من حق العامل إذا لم يرغب صاحب العمل في تملكه خلال مدة الأربعة أشهر المحددة بنص القانون، أما إذا رغب صاحب العمل في تملك ذلك الاختراع فإن

القانـــون أعطاه الحـــق بذلك، وفي هـــذه الحالـــة يستحق العامل تعويـــضاً عادلاً نتيجة لهـــذا الاختراع.

ج- لم يترك المشرع المجال لإرادة الطرفين (صاحب العمل والعامل) في الاتفاق على كيفية أيلولة الحقـــوق الناتجة عن الاختراع في حالة توصل العامل غير المكلف بموجب العقد إلى اختراع جديد، بحيث توصل إلى اختراع في نطاق العمـــل الذي له علاقـــة بنـــشاط عمل صاحب العمل واستعان بأدوات ومواد ومعلومات وخبرات صاحب العمـــل، فقـــد جعـــل الحق في هذا الاختراع لصاحـــب العمل ما لم يكن يرغـــب به أو استنفذ المـــدة المحددة لذلك قبل إبـــداء رغبتـــه فـــي تملك هذا الاختـــراع فيصبح الاختراع من حق العامل.

د- ترك المشرع للعامل وصاحب العمل الحرية المطلقة في الاتفاق علـــى كيفيـــة أيلولـــــة حـــق الاختراع الذي يتوصل إليه العامل وذلك عملاً بمبدأ سلطـــان الإرادة الذي يتضح من البند (١) الفقرة (جـــ) من القانون والتي نصت علـــى: ((...ما لم ينص العقد علـــى غير ذلك)).

وقد أحال المشرع الأردني الطرفين أو أحدهما إلى المحكمة المختصة للفصل في مقدار التعويض المستحق في حال عدم الاتفاق عليه بين العامل وصـــاحب العمـــل، ويلاحـــظ أن المشرع في هذه المادة السابق ذكرها[١] قد تراجع وانتقص كثيراً من حقوق العامل المختـــرع بالمقارنة مع ما جاء بالمادة (٢٠) من قانون العمل لسنة ١٩٩٦م، والمادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني والتين تمت الإشارة إلى كل منهما سابقاً.

---

(1) المادة (٥) من قانون براءات الاختراع الأردني رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩م وتعديلاته.

ثانياً: قانون براءات الاختراع الأردني المّعدل رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١م: صدر القانون المعدل لقانون براءات الاختراع رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١م، والذي بموجبه تم إلغاء نص الفقرة (ج) و (د) من المادة (٥) من قانون براءات الاختراع واستعيض عنها بالنصوص التاليـــة: ((يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي:... ج- لصاحب العمل إذا كـــان المختـــرع الذي توصل إليه العامل أثناء استخدامه يتعلق بأنشطة صـــاحب العمـــل أو أعمالـــــه أو إذا استخدم العامل في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات العمل أو أعماله أو معلوماتـــه أو أدواته أو مواده الموضوعة تحت تصرفه، وذلك ما لم يتفق خطياً على غير ذلك. د- للعامل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه لا يتعلق بأنشطـــة صاحب العمل أو أدواتـــه أو أعمالـــه أو مواده الأوليـــة الموضوعـــة تحت تصرفه في التوصل لهذا الاختراع ما لم يتفق خطيـــاً على غير ذلك)).

وكذلك ألغيت المادة (٦) بموجب هذا القانون المعدل والتي كانت تنص على: ((يعمـــل بأحكام الفقرتين (ج) (د) من المادة ٥ من هذا القانون على الرغم مما ورد فـــي أي تـــشريع أخر...))، ويلاحظ من خلال هذا التعديل الذي جاء به المشرع الأردني عدة ملاحظات مهمة وهي كما يلي:

أ- أن المشرع وضع حداً فاصلاً بيّن فيه الحالات التي يثبت فيها الحق في اختراع العامـــل لصاحب العمل والحالات التي يتثبت فيها الحق في الاختراع للعامل المخترع، فقد مـــنح المشرع الحق لصاحب العمل على اختراع العامل سواء كان العامل مكلفـــاً بـــالاختراع بموجب عقد عمل أم لم يكن مكلفاً وتوصل إلى الاختراع في نطاق العمـــل، وكـــذلك إذا

تعلق الاختراع بأنشطة صاحب العمل أو أعماله مهما تنوعت أو استخدم العامل في سبيل التوصل لهذا الاختراع من وسائل وأدوات ومواد صاحب العمل أو معلوماته أو خبراته.

ب- حصر المشرع حق العامل على اختراعه في حالة واحدة وهي أن يكون العامل قد توصل لاختراعه بعيداً عن أنشطة وأعمال ومكان صاحب العمل ولم يستخدم خبرات وأدوات ومعلومات ومواد صاحب العمل، فإذا توصل لاختراعه نتيجة لأي منها فيثبت الحق في الاختراع لصاحب العمل، أي أن حالات ثبوت الاختراع لصاحب العمل أكثر من حالات ثبوتها للعامل.

ج- فسح المشرع المجال لإرادة العامل وصاحب العمل للاتفاق على الحقوق الناتجة عن الاختراع الذي يتوصل إليه العامل بنص صريح في عقد العمل المبرم بين الطرفين.

د- وضع المشرع بموجب التعديل الجديد الساري المفعول حداً فاصلاً لا لبس فيه فيما يتعلق بالحقوق الواردة على اختراعات العاملين، بين الحالات التي يثبت فيها الحق في الاختراع لصاحب العمل حقاً أصيلاً ولا يعد تنازلاً من العامل، والحالة التي يثبت فيها هذا الحق للعامل المخترع.

المبحث الثاني

النتائج المترتبة على حماية اختراع العامل ضمن أحكام قانون العمل وقانون براءات الاختراع

نجد أن قانون العمل وقانون براءات الاختراع قد نظما ملكية الحقوق التي يتوصل إليها العامل على وجه لا يخل باحترام رغبة الأطراف المتعاقدة على تنظيم هذه الملكية، فجعل الاختصاص في تنظيم المسائل المتعلقة بالحق في براءة الاختراع للعقد المبرم مع العامل المخترع بشرط أن يتم الاتفاق خطياً، والكتابة في هذه الحالة شكلية مقررة كشرط انعقاد للعقد ضماناً لمصالح أولى بالرعاية[1] سواء مصلحة العامل أو صاحب العمل.

وبناءً على ذلك سنتحدث في هذا المبحث عن تعارض الأحكام القانونية في كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع وذلك في المطلب الأول، وعن طريقة وسبل إزالة هذا التعارض في المطلب الثاني.

المطلب الأول

تعارض الأحكام القانونية في قانون العمل وقانون براءات الاختراع مع حقوق العاملين

تعطي نصوص كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع الأصل في تنظيم الحقوق الناتجة عن الاختراع للعقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، ولكن إذا لم يتم الاتفاق بين الطرفين على ذلك، فإن هذه الحقوق ستؤول لصاحب العمل أو للعامل حسب مقتضى الحال، أي أن النص جاء بمثابة قاعدة مكملة في حال عدم الاتفاق بين الطرفين على تنظيم هذه المسألة بينهما.

---

(1) نجيدة، علي. مرجع سابق، ص(٨-٩).

-وكما ذكرنا- من أهم النتائج التي أدخلها المشرع في تعديل قانون العمل بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧م وتعديل قانون براءات الاختراع بالقانون رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١م، هو ترك القانون العامل المخترع دون أدنى حماية، كونه أعطى العامل وصاحب العمل الحرية المطلقة في الاتفاق على موضوع الاختراع، وذلك عندما نص على جواز أن يتم الاتفاق خطياً بين الطرفين بخلاف ما جاءت به نصوص قانون العمل وبراءات الاختراع، ويفهم من هذه النصوص خصوصاً نصوص قانون العمل أن المشرع الأردني خرج عن المفهوم العام في هذا القانون والمتمثل بالصفة الآمرة والملزمة لأغلب قواعده، والذي ترتب عليه أن أغلب قواعد هذا القانون مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظام العام(١)، حيث قرر بموجب هذا النص أن موضوع حق العامل في الاختراع ليس من النظام العام، وبالتالي يمكن الاتفاق على مخالفتها.

وعلى سبيل المثال يصبح الاتفاق الذي يتم بين صاحب العمل والعامل والذي ينص بموجبه على إعطاء الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل لصاحب العمل وتكون خارجة عن نشاط المنشأة التي تحقق فيها صحيحاً بناء على ما سبق.

وبالتدقيق في نصوص كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع، نلاحظ أن هناك تعارضاً كبيراً بين ما هو مقرر من الأحكام القانونية وبين واقع حقوق العاملين في الاختراعات، وذلك من خلال ما يلي:

أولاً- أعطى المشرع العامل وصاحب العمل الحق المطلق في الاتفاق على الطريقة التي يرونها مناسبة لتؤول فيها الحقوق الناتجة عن اختراع العامل بين الطرفين استناداً لمبدأ

---

(1) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٤٤).

سلطان الإرادة –السابق ذكره– عندما نص في المادة (٢٠/أ) من قانون العمل على: ((تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً...))، وفي نهاية المادة (٢٠/ب) من قانون العمل والفقرة (ج) و(د) من المادة (٥) من قانون براءات الاختراع على: ((...ما لم يتم الاتفاق خطياً على غير ذلك)).

ويلاحظ أن النصوص السابق ذكرها جاءت مطلقة والمطلق يجري على إطلاقه ما لم يرد ما يقيده، فصحيح أن القانون أعطى الحق للعامل الاتفاق على خلاف ما ورد في النص، لكن هل يستطيع العامل فرض أي شروط مهما كان نوعها على صاحب العمل؟ وفي الغالب لا يمكن تصور الاتفاق على إعطاء العامل أي حقوق أفضل لما هو مقرر في القانون من جانب صاحب العمل، كون العامل هو الطرف الضعيف والذي غالباً ما ينصاع لشروط صاحب العمل، ويترتب على إطلاق هذه النصوص أن أي اتفاق خطي بين الطرفين يقرر حقوقاً أقل للعامل أو يسلب حقه في الاختراع الذي توصل إليه يعتبر صحيحاً استناداً للنص القانوني كون النص جاء واضحاً من هذه الناحية ولا يحتمل التفسير لأي معنى آخر[1].

ثانياً: رتب المشرع البطلان على أي اتفاق يعطي العامل حقوقاً أقل مما قرره بموجب أحكام قانون العمل عندما نص في المادة (٤) على: ((ب– يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعد يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون))، وبتدقيق النص السابق نلاحظ أن المشرع رتب البطلان على كل شرط في عقد أو اتفاق يعطى العامل حقوقاً أقل بما جاء بها القانون، ولكن هل يمكن

(1) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(١٦٣).

تصور وجود حقوق أقل من هذه الحقوق من الناحية العملية؟ والحقيقية انه لا يمكن تصور وجود اقل من هذه الحقوق والتي تسلب العامل أي حق مالي في الاختراع الذي توصل إليه.

من خلال استعراض نصوص قوانين براءات الاختراع العربية ومنها قانون براءات الاختراع السعودي[1] وقانون براءات الاختراع العُماني[2]، نجد أن القانون السعودي نص في المادة (١٢) منه على: ((تكون ملكية البراءة لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجا عن تنفيذ عقد، أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار، أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات، أو الوسائل أو البيانات التي أتاحها له العمل. ولا يخل حكم الفقرة السابقة بحق العامل في الحصول على مكافأة خاصة يتم الاتفاق عليها رضا بين الطرفين أو تقديرها من قبل اللجنة في ضوء الظروف المختلفة لعقد العمل والأهمية الاقتصادية للاختراع، ويقع باطلا أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق، وتطبق الأحكام السابقة بالنسبة للعاملين في الجهات الحكومية))، كما نص القانون العُماني في المادة (٣) على: ((...تكون ملكية الاختراع لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجاً عن تنفيذ عقد أو التزام مضمونه إفراغ الجهد في الابتكار أو إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يتوصل إلى الاختراع إلا نتيجة استخدام الإمكانيات أو الوسائل أو البيانات التي أتاحتها له طبيعة العمل، ولا يخل ذلك بحق العامل في الحصول على مكافأة عادلة...)).

(1) قانون براءات الاختراع السعودي رقم (٣٨) لسنة ١٤٠٩هـ.

(2) قانون براءات الاختراع العُماني رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٠م.

ونلاحظ أن هذه القوانيــن قد وضعت حداً فاصلاً لذلك بخـــلاف قانون العمل الأردني وقانون براءات الاختراع الأردني، فهذه القوانين لم تنص من ناحية على حق العامــل فـــي الاختراع الحُــر، لأنـــه يثبت ملكيته له بطبيعة الحـــال، أي لا يجــوز الاتفـــاق المـــسبـــق على تنازله عنـــه، ومن ناحية أخرى فهي لم تترك العامل الذي يتوصل لاختراعـــات خدمة أو عرضيـــة دون تقديـــر لجهده عندما قررت له الحـــق بالحصول علـــى مكافـــأة عادلـــة، وقـــررت بطلان أي اتفاق خاص يحـــرم العامل من هذا الحق.

وعلى الرغم من أن هذه الأحكام مقررة في المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني والتي سبق الإشارة لمضمونها، إلا أن هذا النص يبقى نصاً عاماً بالنسبة للنصوص الـــواردة في كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع.

المطلب الثاني
سبل إزالة تعارض الأحكام القانونية مع حقوق العاملين

إذا كان الهدف الـــذي أراده المشرع فـــي قانـــون العمل مـــن نـــص المـــادة (٤)[1] والذي قـــرر بطلان كل الاتفاق على شروط ســـواء تـــم هـــذا الاتفاق قبل نفاذ هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبـــه العامل عن أي من الحقوق التي يمنحها إياه المشرع؛ القصد منه أن يتم الاتفاق بين الطرفين -العامل وصاحب العمل- أثناء العمل أو بعد التوصل للاختــــراع، فإن هناك اتجاهاً فـــي الفقه والقضاء يـــرى أن أي تنازل عن حـــق من حقوق العامل يعتبر باطلاً لمخالفته لقاعـــدة من قواعد النظـــام العام، أياً كـــان وقت حصول هذا الاتفاق ســـواء

---

(1) نصت المـــادة (٤/ب) مـــن قانـــون العمل الأردنـــي علـــى: ((ب- يعتبر باطـــلاً كل شـــرط فـــي عقـــد أو اتفاق سواءً أبرم قبل هذا القانون أو بعد يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحهـــا إيـــاه هـــذا القانون))،

قبل نشوء الحق أو بعده، واعتبروا ذلك سواء ما إذا تم مع انعقاد العقد أو أثناء تنفيذه[١].

والحكمة التي أراد تقريرها المشرع جراء ذلك حماية العامل ما دام تحت السلطة المباشرة لصاحب العمل، والذي يجعله في موقع ضعيف قد يدفعه نتيجة الحاجة إلى التنازل عن حق من حقوقه التي أقرها له القانون[٢]، وبالمقابل نجد أن الاتجاه الغالب في الفقه يقضي بجواز التنازل أو الصلح على أي حق من حقوق العامل بعد انتهاء الرابطة العقدية مع صاحب العمل وذلك لخروجه من تحت سلطته المباشرة[٣].

ولإزالة التعارض بين النصوص السابقة –الواردة في المطلب الأول– يجب بيان أن القاعدة العامة في قانون العمل تقضي بأن تفسر أحكامه لصالح العامل في حال اكتنف النص القانوني أي غموض أو لبس، وذلك تماشياً مع الغرض الأساسي الذي جاء به قانون العمل بشكل خاص وروح القانون بشكل عام[٤]، وانطلاقاً من ذلك يجب التمييز بين عدة حالات والتي تقوم أساساً على التصنيف القانوني للاختراع، وكما هو مبين تالياً:

الحالة الأولى– اتفاق الطرفين بأن يكون عقد العمل منصباً على إفراغ جهد العامل للتوصل للاختراعات (اختراعات الخدمة): بالرجوع لقانون العمل وقانون براءات الاختراع

---

(1) Falconer- Douglas, Aldous- willam, David yound (1977)- Terrel" on the law at patents sweet & Maxwell , London. مشار إليه لدى عياش، خالد محمد (٢٠٠٣م). مرجع سابق ص(٣١).

(2) العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٤٨).

(3) كيرة، حسن (ب ت). **أصول قانون العمل**، ط ٣، منشأ المعارف للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص(٧٥).

(4) المرجع السابق، ص(٨٤).

لم نجد ما يشير لذلك، فهذه النصوص لم تتحدث عن اختراعات الخدمة، وعلى الرغم من أن الاتفاق بين الطرفين هو الذي يحدد الحقوق والالتزامات لكل منهم، وأن الاتفاق شريعة المتعاقدين، وأن ذلك هو الأصل العام في العقود، إلا أن ذلك يجب أن ألاّ يخل ولا يخرج عن القواعد المقررة في القانون[1]، فصحيح أن قانون العمل وقانون براءات الاختراع لم تنص على ذلك، لكن ينبغي لنا الرجوع إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني والتي نصت على هذه الحالة في المادة (٨٢٠) بقولها: ((أ- إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية: ١.إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية....على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السالفة أهمية اقتصادية كبيرة جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعي فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة)).

الحالة الثانية- اتفاق الطرفين خطياً على خلاف ما جاء في نص المادة (٢٠/أ) من قانون العمل والتي أعطت الحق في الاختراع للعامل (الاختراعات العرضية): لم يعط القانون صاحب العمل أي حق في الاختراع الذي توصل إليه العامل إعمالاً لهذا النص في حال عدم تنظيم هذه المسألة خطياً بين الطرفين في عقد العمل، حيث أن القانون قد قرر ثبوت الحق في الاختراع للعامل حتى لو انه استخدم أدوات ومواد صاحب العمل.

الحالة الثالثة- اتفاق الطرفين خطياً على خلاف ما جاء في نص المادة (٢٠/ب) من قانون العمل والتي أعطت الحق في الاختراع للعامل (الاختراعات الحرة): يرى جانب من الفقه أنه إذا تضمن العقد أو أي اتفاق لاحق له شرطاً يتنازل بموجبه العامل عن حقه في

(1) نجيدة، علي. مرجع سابق، ص(٨)، سلطان، أنور. مرجع سابق، ص(١٠-١٢).

أي اختراع يتوصل إليه ولا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم فيه خبـرات صـاحب العمل أو أدواته أو مواده الأولية فإن هذا الشرط يعتبر شرطاً باطلاً ولا يترتب عليه أي أثر قانوني يذكر(١).

ومن خلال ما سبق يمكن أن نخلص إلى نتيجة مهمة سواء ضمن الأحكام المقررة في كل من قانون العمل أو قانون براءات الاختراع تتمثل في ما يلي؛ نلاحظ أن المشرع الأردني قد تحدث عن الحالتين الثانية (الاختراعـات العرضية) والثالثة (الاختراعات الحرة) علـى اختلاف أحكامهما فقط، أي أن المشرع لم ينظم الحالة الأصلية (اختراعات الخدمـة) ونظـم أحكام الحالات الاستثنائية، وقرر أن الاتفاق الخطي مع صاحب العمل هو الذي يحدد الحقوق في الاختراعـات العرضية، وأجـاز الاتفاق على خلاف حكـم ثبوت الحـق في الاختراع الحُـر، ولم يتحـدث عن النـوع الأول وهو من أهم أنـواع الاختراعـات وصـورتها الأصلية.

وباستعراض نصوص عدد من القوانين العربية وجدنا أنها جاءت بأحكام أكثر دقة من المشرع الأردني في كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع-كما ذكرنا- وخـصوصاً قوانين براءات الاختراع السعودي والعُماني، فمن ناحية لم تنص علـى حـق العامـل فـي الاختراع الحر، لأنه بطبيعة الحال يثبت له ملكيته، أي أنها تقرر عدم جواز الاتفاق المـسبق على تنازله عنه، ومن ناحية أخرى فهي لم تترك العامل الذي يتوصل لاختراعات الخدمة أو

---

(1) المصاروة، هيثم حامد. مرجـع سابق، ص(١٦٢)، يحيى، عبد الودود(١٩٨٩م). **شـرح قانـون العمل**، ط ٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(١٩١).

العرضية بدون تقدير لجهده عندما قررت له الحق بالحصول على مكافأة عادلـة، وقـررت بطلان أي اتفاق خاص يحرم العامل من هذا الحق.

وكذلك نجد أن القانون اللبناني[١] نص في المادة (٦) على أنه لا تطبـق أحكـام هـذا القانون إلا في حالة عدم وجود اتفاق يعطي العامل حقوقاً أفضل، حيث نصت بـأن القواعـد القانونية تطبق إن: ((لم يكن هناك اتفاق خطي مخالف أكثر نفعاً للأجيـر...))[٢]، أي أنهـا أقرت الاتفاق على خلاف هذه الأحكام وجعلت ذلك خاضعاً للاتفاق بين الطرفين، فصحيح أن نفس الحكم مقرر في القانون الأردني، لكن القانون اللبناني يتميز عن القانون الأردني كونـه أجاز هذا الاتفاق بشرط أن يكون أكثر نفعاً للعامل، أي أن سلطان الإرادة مقيد بحدود دنيا لا يجوز الاتفاق على خلافها، وهو ما لا نجده في القانون الأردني الذي لم يقيد سـلطان الإرادة بأي قيد من هذا القبيل.

والنتيجة النهائية التي نصل إليها؛ أن التعديل الأخير على قانون العمل وقانون براءات الاختراع يعتبر تراجعاً وانتقاصاً واضحاً من حقوق العامل في حال التوصل لاختراع، كون التعديل جاء منصباً لمصلحة صاحب العمل على حساب العامل، حيث أن النصوص كانـت قبل التعديل تعطي العامل وتمنحه وضعاً أفضل في حال توصل لاختراع، بحيث انـه كـان يمنح تعويضاً عادلاً إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية كبيرة تفوق التوقعات وهذا مالا نجـده في القوانين المُعدلة، ويلاحظ أن المشرع الأردني قد فرق لنا بين حالتين وهما:

---

(1) قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٠م.

(2) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٧).

أ- ثبوت الحق لصاحب العمل بشكل مطلق بحيث لم يرتب القانون عليه أي التزامـــات تذكر تجاه العامل ولو بإلزامه بتعويض بسيط نتيجة ذلك.

ب- ثبوت الحق للعامل بشكل مطلق بحيث يكون له مطلق حرية التصرف بالاختراع.

وأرى كباحث أن هـــذه التعديلات لا تعطـــي للعامل أي حافـــز ولا تشجعه علـــى أن يبذل المزيـــد من الجهد للتوصل للاختـــراع أو الابتكار، وذلك لعدم وجـــود أدنـــى تقـــدير للجهود التي يقوم بها في سبيل التوصل لهذه الاختراعات، لان الحـــق فيها ســـيثبت لغيـــره وليس له.

المبحث الثالث

النصوص القانونية الأولى بالتطبيق على اختراعات العاملين

إن أبرز الأهداف التي يحرص المشرع على تحقيقها من خلال ســـن القـــوانين هـــو إنصاف الجانب الضعيف، وإقامة التوازن بين أفراد المجتمع، وعلى الرغم من ذلك فإن هناك اختلافاً كبيراً بين كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع فبما يخص الضمانات التـــي يقدمها كل من القانونين للعامل.

ولكن بالتدقيق في كل من القانونين نجد أن لكل منهما ضمانات تختلف عـــن الآخـــر بحسب القانون الذي سوف نطبقه، ونتيجة لذلك تم تخصيص المطلـــب الأول للحـــديث عـــن القانون الواجب التطبيق على اختراعات العاملين، والمطلب الثاني عن المبادئ القانونية التي تحكم تغليب تطبيق أحكام احد القانونين على الأخر:

المطلب الأول

الضمانات التي يقدمها كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع

تبدو أهمية قانون العمل كونه يتصل بحياة عدد كبير من أفـراد المجتمـع، فالغالبيـة العظمى منهم يعملون لحساب أشخاص غيرهم، بحيث يكونوا تحـت سـلطتهم وإشـرافهم، والقانون يتدخل لحماية هؤلاء العمال سعياً لرفع مستوى حياتهم، وبذلك يعتبر بحق القـانون الأكثر مساساً بالمجتمع ككل.

ومن خلال استعراض نصوص قانون العمل نلاحظ الاهتمام الـذي يوليـه المـشرع للطرف الضعيف –العامل– في مواجهة صاحـب العمل، حيث يمتاز قانون العمل بـأن لـه طبيعة حمائية توفـر الاستقرار والتوازن بين الطرفين[١]، ويدور حول الحقـوق التي يمكن أن تترتب على الاختراع الذي تحقق فعلاً، والتي تختلف عن طبيعة قانون براءات الاختراع لأن النزاع لا يدور حول توافر الشروط الموضوعية أو الشكلية الخاصة ببراءة الاختراع.

ومع ذلك قد يثار سؤال عن الحكمة التي أرادها المشرع من النص على حقوق العامل في كل من قانون براءات الاختراع وقانون العمل؟ للإجابة عن هذا السؤال لابد من بيان أنه في حال كان النزاع قد وقع بين صاحب العمل والعامل بخصوص التوصل لاختراع وكـان الأخير غير خاضع لأحكام قانون العمل[٢]، هنا تظهر الحكمة من وجود نـصوص قانونيـة مماثلة في قانون براءات الاختراع، لأنها ستطبق على فئة معينة من المجتمـع قّـد تحتـاج لحماية القانون في حال قيام نزاع بهذا الشأن.

---

(1) المصاروة، هيثـم حامد. مرجع سابق، ص(٣٠).

(2) انظر ص(٢١) مـن هـذا البحث والتي تتحدث العامل والفئات التي استثناها القانون من الخضوع لأحكام قانون العمل.

وتتمثل الضمانات التي يمكن استخلاصها من الأحكام التي جاء بها كل من قانون العمل وقانون براءات الاختراع بما يلي:

أولاً- الرسوم القضائية: من أهم الضمانات على الإطلاق والذي تتجه إليها معظم التشريعات العمالية في العالم تمكين العامل من الحصول على حقوقه بأبسط الطرق وأسرعها وأيسرها، وقد انتهج المشرع الأردني هذا النهج ولم يرغب في إخضاع القضايا العمالية في قانون العمل لإجراءات التقاضي العامة بل قام بإفراد أحكام وإجراءات خاصة لها مراعياً الوضع الاقتصادي الضعيف للعامل[1]، ففي حال أن قام العامل برفع دعوى أمام أي جهة كانت[2] ومهما كان نوع النزاع فقد أعفاه القانون من الرسوم القضائية المترتبة على ذلك.

وقد أكدت محكمة التمييز على ذلك في أحد قراراتها بقولها: ((مراعاة لفقر العامل وما يعانيه من الحاجة عند فصله وتأكيداً لمصلحة العامل وحتى لا يحجم الكثيرون منهم عن المطالبة بحقوقهم وتيسير سبل وإجراءات التقاضي فقد نص المشرع في المادة (١٣٧) من قانون العمل وكاستثناء من الأصل العام المتقدم ذكره على إعفاء العمال بالنسبة للقضايا العمالية التي يرفعها العامل من جميع الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ))[3]، أي أن القانون يعتبر كل نزاع عمالي معفي من الرسوم القضائية، لذلك فان الغاية والغرض من رفع الدعوى

---

(1) من هذه الإجراءات الخاصة نص المادة (٥١) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م عندما قررت ما يلي: ((أ- على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية...)).

(2) أمام محاكم الصلح، أو سلطة الأجور، أو المحاكم العمالية.

(3) تمييز حقوق (٢٠٠٢/٥٤٩- هيئة عامة)، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد الرابع والخامس والسادس، السنة الثانية والخمسون، ٢٠٠٤م، ص(٤٢٢).

الاعتراف بحق العامــل الفردي وحمايته حقه بحيث يعتبـر النزاع عمالي بالمعنى المقصود بالقانون[١].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإعفاء من الرسوم القضائية يمتد ليشمل العامل وصــاحب العمل على قدم المساواة، ونتمنى على المشرع الأردني إعادة النظر في هذا النص وتقريــر الحق للعامل وحده كونه هو الطرف الذي يحتاج لرعاية القانون أكثر من صاحب العمل.

ولكــن في حال عدم اعتبار النزاع عمالياً بين الطرفيــن وكان العامل غير خاضــع لأحكام قانــون العمل فإن رفع الدعــوى استناداً لقانون براءات الاختراع يترتــب عليـــه خضوع هــذه الدعوى للإجراءات المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنيــة، ويجب على العامــل أن يقوم بدفع الرسوم القضائية المقررة بالقانــون، مما يترتب على ذلك في الغالب إحجامه وتنازله عن حقه في رفــع دعوى كون وضــعه المــادي –فــي اغلــب الأحيان– لا يسمح بذلك في اغلب الأحيــان.

ثانياً– الاختصاص القضائي: بيّنت المادة (١٣٧/أ) من قــانون العمــل الاختــصاص القضائي في القضايا العمالية بقولها: ((تختص محكمة الصلح[٢] بالنظر في الدعاوى الناشــئة عن نزاعات العمل الفردية...))، وطبقاً لهذا النص فإن محاكم الصلح تختص نوعياً بالقضايا العمالية وذلك بغــض النظر عن قيمة الدعوى[٣].

---

(1) رمضان، سيــد محمود(٢٠٠٦م). **الوسيط فــي شــرح قانــون العمل**، ط ١/ الإصدار الثاني، مكتبـــة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٥٠١).

(2) هذا بخلاف القانون القديم حيث انه لم يتطرق لهــذا الحكم بــل كانت المحاكم النظاميــة تنظــر الدعاوى العماليــة طبقاً لقواعد الاختصاص القيمي المحدد بقانون أصول المحاكمات المدنية.

(3) العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(٥٠+٥٢).

لكن الاختصاص القضائي تبعاً لقانون براءات الاختراع يختلف، والذي يتم تحديده بناءً على القيمة المادية للاختراع، أي أن الاختصاص يكون اختصاصاً قيمياً يخضع في تحديده للأحكام والقواعد العامة المقررة في قانون محاكم الصلح رقم (١٥) لسنة ١٩٥٢م وتعديلاته، حيث تختص محكمة الصلح في القضايا التي لا تتجاوز قيمتها سبعة آلاف دينار، وتكون محكمة البداية مختصة إذا كان القيمة المادية للاختراع أكثر من سبعة آلاف دينار[1].

ثالثاً – سرعة الفصل في القضايا: ولا يقتصر الأمر على الإعفاء من الرسوم القضائية بل يتعداها إلى إلزام القضاء بالفصل في هذه القضايا على وجه السرعة، وقد نص في المادة (١٣٧/أ) من قانون العمل على: ((أ- تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور فيها بمقتضى هذا القانون وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة))، ومن خلال النص السابق نلاحظ أن القانون حدد وألزم كلاً من محكمة الصلح وسلطة الأجور بالفصل في القضايا العمالية بمدة أقصها ثلاثة أشهر، وتطبيقاً لذلك فقد أكدت محكمة التمييز في أحد قراراتها[2] على صفة الاستعجال في القضايا العمالية بنصها على: ((خص قانون العمل الدعاوى العمالية بصفة الاستعجال بحيث تنظر الدعوى ويفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها

---

(1) صدر قانون محاكم الصلح المعدل رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٨م والذي نشر في الصفحة رقم (٢٠٣١) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤٩١٠) الصادرة بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١م والذي تم بموجبه رفع الحد الصلحي إلى سبعة آلاف دينار حيث نص في المادة (٣) على: ((لقضاة الصلح النظر في: ١. دعاوى الحقوق والتجارة المتعلقة بدين أو عين منقول أو غير منقول بشرط أن لا تتجاوز قيمة المدعى به سبعة آلاف دينار...)).

(2) تمييز حقوق (٢٠٠٢/٤٣٩- هيئة عامة)، **مجلة نقابة المحامين الأردنيين**، العدد الرابع والخامس، السنة الحادية والخمسون، ٢٠٠٤م، ص(٩٤٤).

للمحكمة وذلك نظـــراً لما لهذا النوع من الدعاوى من صفه خاصة...))، وكذلك ألزم القانون المحكمة العمالية بإصدار حكمها خلال ثلاثين يـــوماً من تاريـــخ إحالة القضية إليها[1].

ولا يخضع الفصل في القضايا طبقاً لقانون براءات الاختراع لأي مدد معينـــة، كونـــه يخضع للأصول العامة الواردة في قانون أصول المحاكمات المدنية والتي لم تحدد مدة معينه تلزم المحكمة الفصل في النزاع المعروض عليها.

رابعاً- الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام القانون: يعتبـــر الجـــزاء المـــدني حماية عامة لكافة أنواع الحقوق التي أقرتها كافة التشريعات، وذلك بناء على القواعد العامة في المسؤولية المدنية[2]، ويلاحظ أن قانون العمل قد رتب البطلان كجزاء مـــدني علـــى أي اتفاق أو شرط يكون مخالفاً لأحكامه، وهذا البطلان لا ينال سوى الشرط المخالف بحد ذاتـــه ولا يمتد لباقي الشروط، وقد قررت المادة (٤/ب) من قانون العمل اعتبار كل شرط في العقد أو الاتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هـــذا القـــانون باطلاً.

لكن الجـــزاء المدني الذي جاء به قانون براءات الاختراع يختلف عـــن ذلـــك كـــون الجزاء المدني منصب على حماية حقوق صاحب براءة الاختراع بعد ثبوت هذا الحق، فقـــد قرر التعويض بناء على الأضرار التي لحقت بالمتعدى عليه، أي أن الحماية هنا للاختـــراع

(1) نصت المادة (١٢٤/ب) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م على: ((يعطى النزاع العمالـــي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مـــدة لا تزيـــد علـــى سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النـــزاع...)).

(2) سلطان، أنور. مرجع سابق، ص(٢٩٨).

نفسه بدايةً ومن ثم لصاحب الحق فيه، ووسيلة تلك الحماية دعوى المنافسة غير المشروعة[1].

خامساً- الجزاء الجنائي: لم يقتصر قانون العمل على البطلان كجزاء على مخالفة أحكامه، بل تعداها إلى إيقاع الجزاء الجنائي في حال وقوع أي مخالفة للقانون، ومن الملاحظ أن الجرائم المترتبة على مخالفة قانون العمل في أغلبها عقوبات مالية (غرامات)[2]، وتوقع العقوبة بغض النظر عن توفر القصد الجرمي أم لا، حيث نصت المادة (١٣٩) على ذلك بقولها: ((كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون)).

لكن المشرع بالنسبة للحماية الجزائية في قانون براءات الاختراع حصرها في أفعال محددة لا يجوز التوسع فيها ولا القياس عليها، وتتحقق الحماية في حال الاعتداء على الاختراع نفسه والبراءة الصادرة بمقتضاه، أي أن الحماية مقررة للاختراع بدايةً ومن ثم تثبت لصاحب الحق فيه، وهذه الأفعال مذكورة في المادة (٣٢) من ذات القانون، ويجب أن تتوفر فيها العناصر العامة للجريمة؛ الفعل والنتيجة وتوفر القصد الجرمي[3].

---

(1) القليوبي، سميحة(١٩٨١م). **الملكية الصناعية**، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(٤٠١).

(2) المصاروة، هيثم حامد. مرجع سابق، ص(٣٥-٣٦).

(3) زين الدين، صلاح (٢٠٠٥م). **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١/الإصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٧٩-٨٤).

والخلاصة التي توصلت إليها كباحث؛ أن قانون براءات الاختراع لا يعطي أي ضمانات سواء للعامل أو لصاحب العمل، وإنما الضمانات الحقيقية تكمن في قانون العمل، والذي نص على حماية العامل المخترع جملةً وتفصيلاً ولا يتحدث مطلقاً عن حماية الاختراعات بحد ذاتها، ونجد أن قانون العمل هو القانون الذي يحدد لنا صاحب الحق في الحصول على براءة الاختراع، بينما نجد أن قانون براءات الاختراع يتحدث عن حماية الاختراعات بحد ذاتها، وصحيح أن هذه الحماية تثبت للاختراع بدايةً، إلا أن المستفيد منها في النهاية هو صاحب الحق في الاختراع، وكذلك نلاحظ أن قانون براءات الاختراع يحفظ لصاحب البراءة الحق الخالص في طرق استغلال الاختراعات والأحكام المتعلقة بها.

وبناءً عليه يجب أن يبقى قانون براءات الاختراع وغيره من القوانين بعيده عن تنظيم المسائل المتعلقة بالأمور التي تتعلق بالعمل والعمال -إلا في حالة إعطاء حقوق أفضل للعامل-، لما يتمتع به قانون العمل من مميزات وضمانات تختلف عن باقي القوانين، وبالتالي إن حماية اختراعات العاملين يكمن في قوانين العمل وليست في قانون براءة الاختراع.

المطلب الثاني

المبادئ التي تحدد تطبيق النصوص القانونية

تختلف الأسس القانونيـــة التي يعمل بها في حال وجـــود تنـــاقض وتعـــارض بـــين نصوص القوانيـــن المختلفة بحيث لا يمكن الجمع بين النصين لوجود هذا التعارض كون كل نص واضـــح الدلالة[١]، ويجب البحث عن النص الأولى بالتطبيق من غيـــره والـــذي يـــتم تحديده طبقاً لكل حالة والتي تختلف باختلاف طبيعة النزاع وماهيته...الخ، وأهم هذه الأسس يتمثل في أن النص الخاص يقيد النص العام.

والمقصود بالنص الخاص هو القانون الذي ينظم علاقة قانونية بشكل خاص، والـــنص العام هو القانون الذي ينظمها بشكل عام، وطبقاً لهذا المبدأ فإنه يطبـــق أحكـــام النـــصوص القانونية التي تنظم العلاقة بشكل خاص، بحيث أن هذا النص وجد أصلاً لينظم هذه العلاقـــة القانونية بحد ذاتها[٢].

وبالعودة لقانون العمل نجد أنه قانون خاص ينظم العلاقة القانونية الناشئة بين العامـــل وصاحب العمل، وقد أكد على ذلك في نص المادة (٤) بقوله: ((لا تؤثر أحكام هذا القـــانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو اتفاق أو قـــرار إذا كـــان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون))، وبنـــاءً على ذلك فإن أي نص يرد في أي قانون آخر ينظم هذه العلاقة يعتبر نصاً عامـــاً بالنـــسبة للنص الوارد في قانون العمل، وفي حال تعارضه معه فإن نص قانون العمل هـــو الأولـــى

---

(1) فـــرج، توفيـــق حسن(١٩٨١م). **المدخـــل إلـــى العلـــوم القانونيـــــة**، ط ٢، دار النهـــضـــة العربيـــة، القاهـــرة، ص(٤٢٨).

(2) الصدة، عبد المنعم فـــرج(١٩٨٠م). **مبادئ القانـــون**، دار النهضـــة العربيـــة، القاهرة، ص(١٣٣).

بالتطبيق، ولكن هذا النص غير مطلق ويرد ما يقيده وهو في حال أن يرتب القانون الآخر حقاً أفضل للعامل فإنه أولى بالتطبيق، ولا يعمل بهذا المبدأ.

وقد ألغى قانون براءات الاختراع بموجب القانون المعدل رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١ نص المادة (٦) منه، والتي كانت تقرر نفس المبدأ السابق بنصها: ((يعمل بأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (٥) من هذا القانون على الرغم مما ورد في أي تشريع أخر...))، أي القانون كان يعتبر نفسه قانوناً خاصاً كونه يحكم جميع التفاصيل المتعلقة ببراءات الاختراع، وطبقاً للنص فإن قانون العمل يعتبر قانوناً عاماً بالنسبة لهذا القانون، ولكن المشرع تراجع عن هذا الموقف وألغى هذا الحكم، وبالتالي فإن قانون العمل وحده صاحب الصلاحية المطلقة بالتطبيق في حال قيام نزاع بين العامل وصاحب العمل على الاختراعات التي يتوصل إليها أثناء تنفيذ عقد العمل.

وكذلك لو بحثنا عن الهدف الأساسي من تشريع قانون العمل، وارتباطه بالنظام العام، لوجدنا أنه هو القانون الأولى بالتطبيق، فنصوصه تعتبر بحق أولى بالتطبيق ما دامت نصوص القوانين الأخرى ترتب حقوقاً أقل للعامل من التي قررها قانون العمل، وقانون العمل عموماً يهدف إلى حماية العامل كونه الطرف الضعيف من استغلال صاحب العمل للجهد الفكري والمادي لهذا العامل، كون صاحب العمل هو الطرف الأقوى في هذه العلاقة القانونية القائمة بينهما[1].

---

(1) رمضان، سيد محمود(٢٠٠٤م). **الوسيط في شرح قانون العمل**، ط ١/الإصدار الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٤٤).

وتأكيداً لهذا الاتجاه نجد أن الدستور الأردني الصادر في عام ١٩٥٢م قد حَرص أشد الحرص على إعطاء أهمية كبيرة لهذه العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل، والتي يجب أن تأخذ بها كافة التشريعات العادية الأخرى، وقد أفرد الدستور لهذه العلاقة بين الطرفين نصاً خاصاً ضمن أحكامه في المادة (٢٣) والتي نصت على ما يلي:

((١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
ه- خضوع المعامل للقواعد الصحية.
و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القوانين)).

ومن خلال النص السابق نستنتج أن قانون العمل يستند إلى صلاحية دستورية في تنظيم جميع المسائل المرتبطة بالعمل والعامل وصاحب العمل ومن ضمنها المسائل المتعلقة بالاختراع، وبالتالي فإن قانون العمل يبقى قانوناً خاصاً بالنسبة لأي قانون آخر، ولا ينازعه في ذلك قانون براءات الاختراع[1].

---

(1) الزعبي، فريد احمد علي، مرجع سابق، ص(٩٢).

الفصل الرابع

الآثار القانونية التي تترتب على اختراعات العاملين

الفصل الرابع
الآثار القانونية التي تترتب على اختراعات العاملين

الآثار القانونية التي تترتب على اختراعات العاملين هي الحقوق والالتزامات التي تنشأ من جراء التوصل لهذه الاختراعات، ويشترط لترتيب هذه الآثار أن تكون الاختراعات المحققة من قبل العمل قابلة للحصول على براءة اختراع.

ويشترط كذلك للحصول على براءة اختراع أن يكون هناك اختراع فعلي، ويتوفر فيه عنصر الجدة والابتكار، وأن يكون قابلاً للاستغلال الصناعي، وأن يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب[1].

وعليه سوف يتضمن هذا الفصل دراسة الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في الاختراعات التي يتوصل إليها العاملين أثناء تنفيذ العقد المبرم بين الطرفين، وكذلك تحديد من هو صاحب الحق في الاختراع حال توصل العامل له، ومن هو الذي يتقرر له الحق على الاختراع الناتج عن عقد العمل، وكذلك متى يثبت الحق في الاختراع لصاحب العمل ومتى يثبت للعامل، وكذلك مظاهر الحقوق التي ترد على اختراع العامل من حيث حقوق والتزامات كل من الطرفين، وذلك ضمن المباحث والمطالب التالية:

---

(1) زين الدين، صلاح (٢٠٠٧م). **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٣٨-٤٥).

المبحث الأول

الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في اختراع العامل

الأصل أن حق الملكية يثبت للشخص الذي يتوصل للاختراع، بشرط أن يكون هذا الاختراع مطابق للشروط التي حددها قانون براءات الاختراع؛ وهي أن يكون موجوداً فعلياً، ويتوفر فيه عنصرا الجدة والابتكار، وأن يكون قابلاً للاستغلال الصناعي، وان يكون مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب(1)، كون الاختراع ناتجاً عن جهد الشخص الفكري وثمرة عمله المادي، وهذا الحق هو حق ملكية أصيل مقرر بموجب مختلف القوانين(٢).

ولكن قّد يقوم الشخص بالتعاقد مع غيره للتوصل لاختراعات، سواء كانت هذه الاختراعات محددة أو غير محددة، ويكون حق الشخص المتعاقد معه (صاحب العمل) منصباً على تملك هذه الاختراعات، فهدفه من إبرام العقد أي عقد تحقيق الاختراعات؛ أن يقوم العامل بالبحث وإجراء التجارب للتوصل للاختراعات، فإذا توصل إليه تثبت لصاحب العمل جميع الحقوق المالية الناتجة عنه، فما الطبيعة القانونية لحق صاحب العمل في تملك الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، حيث سنتناول

---

(1) نصت المادة (٣) من قانون براءات الاختراع الأردني على: ((يكون الاختراع قابلاً للحماية بالبراءة بتوافر الشروط التالية: أ-١.إذا كان جديداً من حيث التقنية الصناعية غير مسبوق بالكشف عنه للجمهور في أي مكان في العالم بالوصف المكتوب أو الشفوي أو عن طريق الاستعمال أو بأي وسيلة أخرى يتحقق بها العلم بمضمون الاختراع....٢.ولا يعتد بالكشف عن الاختراع للجمهور إذا حدث خلال الأشهر الاثني عشر السابقة لتاريخ إيداع طلب تسجيله أو لتاريخ الادعاء بأولوية الطلب.... ب-إذا كان منطوياً على نشاط ابتكاري لم يكن التوصل إليه بديهياً لرجل المهنة العادي المطلع على حالة التقنية الصناعية السابقة لموضوع الاختراع. ج- إذا كان قابلاً للتطبيق الصناعي بحيث يمكن صنعه...)).

(2) نصت المادة (١٠١٨) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ على: ((١- حق الملكية هو سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفاً مطلقاً عيناً ومنفعةً واستغلالاً)).

موقف الفقه بشكل عام في المطلب الأول، وبيان موقف القانون الأردني بشكل خاص في المطلب الثاني:

المطلب الأول
موقف الفقه من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين

هناك اتجاه في الفقه يرى[1] أن بعض القوانين تقرر ما يسمى بحق الشفعة لصاحب العمل على براءات الاختراع التي يتوصل إليها العامل والتي تدخل في صلب نشاط العمل الذي يؤديه، ومنها القانون الايطالي والقانون المصري[2] الذي نص في المادة (٨) من قانون براءات الاختراع على انه: ((...وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفع للمخترع...))، وقد اعتبر رأي هذا الجانب من الفقه استثناءاً على القاعدة العامة في القانون المدني التي تقرر ثبوت حق الشفعة على العقارات فقط، أن هذا الحق مقرر لبراءات الاختراع على اعتبار أنها منقولات معنوية.

ولكن الرأي السابق لم يسلم من الانتقاد فهناك رأي مخالف له يرى عدم انطباق أي من قواعد الشفعة في هذه الحالة سوى الاسم فقط[3]، وذلك لاعتبارات كثيرة منها؛ أن الشفعة

---

(1) عباس، محمد حسني(١٩٧١م). **الملكية الصناعية والمحل التجاري**، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(١٧١)، قورة، صلاح الدين. مرجع سابق، ص(٣٠٠).

(2) جاء في المادة (٢٤) من قانون ١٩٤٠ الايطالي نص مماثل لما ورد في القانون المصري، وبالنسبة للقانون الأردني لم يرد في أحكامه نص مماثل لذلك، وبالتالي يجب أن لا نفترض حقاً مقرراً لصاحب العمل لم ينص القانون عليه، وخصوصاً أن مثل هذا الحق وان كانت تفرضه الضرورات العملية فانه يشكل قيداً على حرية فكر العامل. انظر إسماعيل، محمد حسين (١٩٨٦م). "التنازل بعوض عن براءات الاختراع/ دراسة مقارنة"، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد (٢)، العدد (١)، حزيران.، ص(٢٣).

(3) إسماعيل، محمد حسين. ص(٢٦/٢٧).

تكون دائماً في عقود البيع الرضائي، وكذلك لا تثبت الشفعة في حال كان التنازل عن المبيع بغير عوض مادي...الخ[١]، ويرى هذا الاتجاه أن حق صاحب العمل في الاختراع هو حق من نوع أخر وله صفة تختلف عن الشفعة ويتمثل بصورة (تنازل جبري لمنفعة خاصة) عن براءة الاختراع لصالح منفعة صاحب العمل والتي تعتبر منفعة خاصة[٢].

ويرى جانب آخر من الفقه[٣] أن حق صاحب العمل في اختراع العامل يعتبر نزع ملكية لمنفعة خاصة، والذي يتنازل العامل بمقتضاه جبراً عن براءة اختراعه لمصلحة صاحب العمل كون المصلحة التي يمثلها مصلحة خاصة.

وارى كباحث أن الطبيعة القانونية لهذا الحق تتمثل في **التنازل المسبق عن الحق المادي للاختراع**، وذلك استناداً إلى أن القانون أعطى مطلق الحق للطرفين في الاتفاق على ذلك كون الاتفاق يعتبر شريعة المتعاقدين، ونجد أن النظام القانوني الفرنسي عموماً يعترف الفقه فيه للشخص الذي يبرم عقداً لتحقيق اختراع مع شخص آخر بالحقوق الناشئة والتي تنتج عن هذا الاختراع، وذلك استناداً إلى المبدأ الذي يقضي بأن الاتفاق شريعة المتعاقدين[٤].

---

(1) لمزيد من الاطلاع حول موضوع الشفعة راجع المواد من (١١٥٠) ولغاية (١١٧٦) ضمن أحكام القانون المدني الأردني المؤقت رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م.

(2) الخولي. اكثم (١٩٦٤م). **الوسيط في القانون التجاري**، ط ١، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ص(١٣٢).

(3) إسماعيل، محمد حسين. مرجع سابق، ص(١٠٩)، الخشروم، عبد الله (لا ت). "التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع، دراسة مقارنة في القانون الأردني والقانون المصري، واتفاقيتي باريس وتريبس (TRIPS)"، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات** ، ص(٨).

(4) Chavanne et Burst, proriete industrielle, Dalloz, précis, 5ed-1998, p(111) هامش رقم (٣) مشار إليه لدى: خاطر. نوري حمد(٢٠٠٥م). **شرح قواعد الملكية الفكرية/دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي**، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص(٧١).

المطلب الثاني

موقف القانون الأردني من الطبيعة القانونية لاختراعات العاملين

بالنسبة للمشرع الأردني لم يرد ضمن أحكام القوانين سارية المفعول أي نصوص مماثلة لنص القانون المصري والايطالي -سابقة الذكر-، وبالتالي يجب أن لا نفترض حق مقرر بصورة مسبقة لصاحب العمل على حساب العامل لم ينص القانون عليه.

ولكن بالرجوع لنصوص قانون العمل الأردني في هذا الشأن نلاحظ أنه لا يحق للعامل التمسك في الحق بالاختراع الذي توصل إليه أثناء عمله؛ لأن هذا العامل قد تنازل تنازلاً اختيارياً عن اختراعه مقدماً بموجب عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل أو أي اتفاق لاحق له، وذلك لأن ثبوت حق كل من صاحب العمل أو العامل مقرر بموجب القانون، وأن العامل قد اختار بشكل مسبق التنازل عن حقه في براءة الاختراع بقبوله العمل على ضوء مصلحته الخاصة والتي يراها مناسبة من جانب[١]، وأنه كذلك قد اختار الشخص المتنازل له (صاحب العمل) بموجب عقد العمل المبرم بين الطرفين من جانب آخر[٢].

وقد أعطى القانون الحق للعامل الاتفاق على جميع الشروط المتعلقة بالاختراع قبل إبرام العقد بينه وبين صاحب العمل، وإذا لم يتفق على مثل هذه الشروط فقد تكفل القانون ووضع حدوداً دنيا من هذه الشروط مع مراعاة أنه يجوز الاتفاق على خلافها، ويعتبر الأجر المتفق عليه بين الطرفين هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختراع،

---

(1) خاطر، نوري حمد. مرجع سابق، ص(٧٢).

(2) إسماعيل، محمد حسين. مرجع سابق، ص(٢٨-٢٩).

والـــذي يشكل النتيجـــة الطبيعية للجهد الذي قـــام بـــه العامـــل من بحث وتجارب لغايـــــة التوصل للاختراع[١].

وعلى الرغم من اعتبار الأجر هو ثمن التنازل المسبق عن براءة الاختـــراع ؛ يجـــب مراعاة أن التزام العامل بتحقيـــق الاختراعات هو التزام ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجـــة[٢] بحيث أن هذا الالتزام يندرج تحت معيار عنايـــة الرجل المعتـــاد[٣]، فيجب علـــى العامـــل القيام بكـــل ما يستطيـــع من البحث والدراسة والتجريب للتوصل لهذه الاختراعـــات، فـــإذا توصل لها تكـــون من حـــق صاحب العمل لأنهـــا تمثل الغاية التي أرادهـــا بالتعاقـــد مـــع العامل، وإذا لم يتوصـــل للاختراع مع بذلـــه العناية اللازمـــة فلا مسؤوليـــة قانونية تترتب عليه جراء ذلك[٤]، ولكن إذا لم يبذل العامل عناية الرجل المعتاد وقـــصّر فـــي أداء العمـــل الموكل إليه فان الجزاء المترتب على ذلك يخضع لأحكام المسؤولية العقديـــة المقـــررة فـــي القانون المدني والمتمثلة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت صاحب العامل جراء ذلك[٥].

وقـــد نصت المادة (١٩/أ) من قانـــون العمل الأردني على ذلك المفهـــوم بقولهـــــا: (على العامل: أ- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العـــادي وأن يلتـــزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضـــه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة).

---

(1) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٨).
(2) الزعبي، فريد احمد علي. مرجع سابق، ص(٨٠).
(3) خاطر. نوري حمد. مرجع سابق، ص(٧١)- مغبغب. نعيم. مرجع سابق، ص(١١١).
(4) الزعبي، فريد احمد علي. مرجع سابق، ص(٨٠)، خاطر، نـــوري حمد. مرجع سابق، ص(٧١)، مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١١).
(5) العتـــوم، منصـــور إبراهيـــم. مرجـــع سابـــق، ص(١٠٣).

المبحث الثاني
تحديد صاحب الحق في اختراع العامل

تثار مشكلة في تحديد صاحب الحق في اختراع العامل، كون الشخص الـذي توصـل لهذا الاختراع يعمل في الأصل لحساب غيره، والذي يترتب عليه نتـائج مهمـة، لأن هـذا التحديد يبيّن لنا لمن تؤول الحقوق الناتجة عن ملكية هذا الاختراع، وكذلك يترتب التزامـات كونها قد تثبت للعامل وقد تثبت لصاحب العمل، وهذا ما سنتناوله في المطلبين التاليين:

المطلب الأول
حق صاحب العمل في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل

يتقرر الحق في الاختراع لصاحب العمل إذا كان قد كلف العامل بتحقيق هذا الاختراع، وذلك بالاتفاق عليه صراحةً في عقد العمل المبرم بين الطرفين، فإذا حقق العامل الاختـراع من تلقاء نفسه دون تكليف صريح ومكتوب من قبل صاحب العمل، وحتى لو كان للاختراع صلة بنشاط صاحب العمل، أو إذا حقق العامل الاختراع بفضل الفرص المتاحة له من قبـل المنشأة التي يعمل بها لدى صاحب العمل، فإن الحق يثبت للعامل بناءً على حكم القانون.

ويبرز الهدف الأساسي الذي أراد المشرع تحقيقه من اشتراط الكتابة لإثبات صـاحب الحق في الاختراع، من منطلق حماية العامل الذي يتوصل لاختراع حتى يكون على علم بأن الاختراع الذي سيتوصل إليه سيؤول لصاحب العمل وليس له، لأن الشروط الضمنية قـد لا يفهمها العامل ويترتب عليها نزاعات يمكن تجاوزها عند إبرام عقد العمل ومنذ البداية(١).

---

(1) الزعبي، فريد احمد علي. مرجع سابق، ص(٨١).

فقد يشترط صاحب العمل في العقود التي يبرمها مع العامل أن تـؤول إليـه جميـع الاختراعات التـي يتوصـل إليها الأخيـر أثناء قيامـه بالعمل لديـه[1]، وقـد نصت على ذلك المـادة (٢٠/أ) من قانون العمـل الأردني بقولها نص: (تحدد حقوق الملكية الفكريـة لكل من صاحب العمل والعامـل بالاتفاق خطيـاً بينهما فيمـا يتعلـق بأعمال صاحـب العمل إذا استخدم العامل خبـرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار. ب- تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كـان حـق الملكيـة المبتكر من قبله لا يتعلـق بأعمال صاحـب العمل ولـم يستخدم خبرات صاحب العـمل أو معلوماتـه أو أدواتـه أو مواده الأوليـة في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطياً على غير ذلك)، والمـادة (٨٢٠/ج) من القانـون المدني الأردني بقولها: (إذا اتفـق في العقـد صراحـة على أن يكـون له الحـق في كل ما يهتدي إليـه العامـل مـن اختراعـات)، وكذلك المـادة (٥/ج) من قانون براءات الاختراع الأردني بقولها: (يكـون الحـق في منح البراءة على النحو التالـي:... ج- لصاحب العمل إذا كان المخترع الذي توصل إليه العامل أثناء استخدامه يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله أو إذا اسـتخدم العامـل فـي سـبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات العمـل أو أعمالـه أو معلوماتـه أو أدواتـه أو مـواده الموضوعة تحت تصرفه، وذلك ما لم يتفق خطياً على غير ذلك).

ويستطيع صاحب العمل أن يملي الشروط التي يراها مناسبة له في عقود العمل الـذي يبرمه مع العامل، فعلى سبيل المثال قد يضع أحد الشروط التالية:

---

(1) القيلوبي، سميحة (١٩٩٦م). **بـراءات الاختـراع- الرسـوم والنمـاذج الصناعيـة**، ط ٢، دار النهضة العربية، القاهـرة، ص(٤٣).

أ- يلتزم العامل بمقتضى أحكام العقد دون أي أجر إضافي بالتنازل عن الاختراعات التي يتوصل إليها في أثناء تنفيذ عقد العمل.

ب- توضع كافة الاختراعات تحت تصرف صاحب العمل، ويكون له وحده الحق في طلب الحصول على براءة اختراع.

فمثل هذه الشروط تحرم العامل من أي حق يمكن أن يتقرر له على الاختراعات التي قد يتوصل إليها، حتى لو توصل إليها دون الاستعانة بوسائل صاحب العمل وإمكانياته الموضوعة تحت تصرفه، حتى لو كانت بعيدة عن موضوع نشاط المنشأة التي تحققت فيها.

وهذه الشروط الخاصة بتحقيق الاختراعات قد ترد ضمن الشروط المتفق عليها في عقد العمل بدايةً، ويمكن أن يتم الاتفاق عليها في عقد مستقل، وفي كلتا الحالتين يمكن أن يطلق على هذا العقد اسم عقد تحقق الاختراعات، وهو العقد الذي يتم بين صاحب العمل وبين العامل، وبموجبه يلتزم الأخير بتحقيق الاختراعات لصالح الأول، أو يلتزم بالقيام بالدراسات والأبحاث والتجارب التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات، وهو عقد رضائي لأنه يكفي في انعقاده تراضي الطرفين، وقد اعتبر جانب من الفقه الفرنسي أنه عقد احتمالي[1]، لأن كلاً من طرفي علاقة العمل لا يستطيع أن يحدد وقت تمام العقد، ولا يتحدد إلا في المستقبل تبعاً لحدوث أمر غير معروف وقت حصوله.

ويتبين لنا أن عقد تحقيق الاختراعات بحد ذاته قد يكون فيه نوع من عدم التوازن، فعندما يتوصل العامل إلى الاختراع أو عدة اختراعات، وتكون لها أو لبعضها قيمتها

---

(1) Chavanne et Burst, proriete industrielle, Dalloz, précis, 5ed-1998, p(109) هامش رقم (٣) مشار إليه لدى: خاطر، نوري حمد. مرجع سابق، ص(٧١).

الاقتصادية التي لا تتناسب إطلاقا مع الأجر الذي يحصل عليه، والتي اشترط صاحب العمل أن تؤول إليه كافة هذه الاختراعات المستقبلية التي لم يلتزم العامل أصلاً بتحقيقهـا، سـواء كانت هذه الاختراعات تدخل أو لا تدخل ضمن نشاط المنشأة وسواء تحققت أو لـم تتحقـق بفضل الفرص المتاحة له، وذلك دون أي مقابل، إلا الأجر الذي يحصل عليه العامل، وهنـا يبدو مبدأ سلطان الإرادة مجحفاً بحقـوق العامـل، والأصل حسب نـص المـادة (٤) مـن قانـون العمـل الأردني أنه يعتبر باطلاً كل شـرط أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامـل عن أي حـق، إلا أن المادة (٢٠) من نفس القانـون أجازت الاتفـاق علـى الاختـراع الـذي يتوصل إليه العامل.

وإذا لم ينص عقد العمل على التزام العامل بتحقيق الاختراعات، أو على طريقة أيلولة كافة اختراعاته المستقبلية التي يتوصل إليها إلى صاحب العمل، وكان النشـاط الابتكـاري الذي يقوم به العامل أساساً موضوع التزامه التوصل لاختراعـات[1]، فالهـدف الـذي أراده صاحب العمل بالتعاقد مع العامـل أن يقـوم بإجراء البحث والتجارب في سـبيل التوصـل لهذا الاختـراع، فعنـدها تثبت الاختراعـات المحققـة وتصبـح مـن حـق صـاحب العمل[2]، ومثال ذلك العامـل الذي يلتحق بالعمل فـي مركز للبحوث والتطوير، فإن هـذا العامـل يلتزم ضمنياً بالقيـام بالنشاط الابتكاري الـذي يؤدي إلى تحقيق الاختراعات حتى مع عدم وجود نص في العقد، أو لم يكن هناك اتفاق خطي بين الطرفين يقضي بـذلك؛ لأن المادة (٢٠) قانون العمل المعدل لسنة ٢٠٠٧م الساري المفعول نصت على تحديـد حقـوق

(1) عوض، علي جمال الدين. مرجع سابق، ص(٢٢٧)
(2) الزعبي، فريـد احمد علي. مرجع سابق، ص(٧٩).

الملكية الفكرية بين الطرفيــن إذا استخدم العامــل ما أتاحه صاحب العمل من مــواد أي أن المادة تتحدث عن الاختراعات العرضية التي تتم أثناء تنفيذ عقد العمل، وبمفهوم المخالفة فإن اختراعات الخدمة أو التي تكون موضوعها عقد العمل، يمكن أن يتم الاتفاق عليها صــراحةً أو ضمناً.

المطلب الثاني
حق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه

تبين لنا في المطلب الأول أن الحق على الاختراع الذي يتوصل إليه العامــل، يتقــرر لصاحب العمل، إذا التزم العامل بتحقيق الاختراع، أو إذا توصل إلى الاختراع مــن تلقــاء نفسه، وكان الاختراع المتحقق يدخل ضمن نشاط صاحــب العمل، أو إذا اســتخدم العامــل خبرات صاحب العمل ومعلوماته وأدواته أو آلاته أو مواده الأولية في التوصــل إلــى هــذا الابتكار.

ومعنى ذلك؛ أنــه في خارج نطاق الفروض السابقــة يتقــرر الحق على الاختــراع للعامل، ويسمى هذا النــوع من الاختراعات بالاختراعات الحرة –السابق ذكرهــا–، وهــذا النوع يتوصل إليه العامل دون أن تكون طبيعة عمله تلزمه بالتوصل لمثل هذه الاختراعات، وفي هذه الحالة يكون الاختراع حقاً خالصا له[1]، ولكن هذه المسألة بحاجة لتفــصيل أكثــر، ولذا يقتضي الأمر دراسة الحالات المختلفة التي تترتب على الاختراع الذي يتوصــل إليــه العامل، وهذه الحالات كالتالي:

---

(1) القيلوبي، سميحة. المرجع السابق، ص(٣٩).

الحالة الأولى- توصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع أجنبي بعيد عن موضوع النشاط الذي يقوم به صاحب العمل: فإذا توصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع أجنبي كان هذا الاختراع من حقه بدون شك، ولا يثار بشأن هذه الحالة أي خلاف، وهذا الحكم مطابق للقانون الأردني ففي حال توصل العامل لهذا الاختراع من تلقاء نفسه، ولا يتعلق بأعمال صاحب العمل، ولم يستخدم خبرات صاحب العمل ومعلوماته أو أدواته أو مواده الأولية فإنه يثبت له الحق في هذا الاختراع[1].

وهذا الحكم مطابق لما نصت عليه المادة (٢٠/ب) من قانون العمل الأردني بقولها: ((تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل...)).

الحالة الثانية- أن يتوصل العامل من تلقاء نفسه إلى اختراع أجنبي عن العمل، ولكن هذا الاختراع يدخل في صلب نشاط صاحب العمل، أو أن يكون العامل قد استعمل خبرات صاحب العمل ومعلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في سبيل التوصل لهذا الاختراع: وتنحصر هذه الحالة في إحدى إحتمالات ثلاثة، وهي[2]:

أ- التوصل لاختراع ولم تكن مهمة العامل الأساسية التوصل لاختراع، ولكنه توصل إليه مع قيامة بمهمات أخرى.

---

(1) نفس المفهوم ورد في المادة (٦/ب) من قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (٢٠٤) لسنة ٢٠٠٠م.

(2) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١١٩-١٢٠).

ب- التوصل لاختراع يتعلق بنشاط المنشأة الرئيسي.

ج- التوصل لاختــراع جــراء استعمال خبــرات صاحـــــب العمــل أو معلوماتـــه أو أدواته.

يثبت الحق في الاختراع للعامل حال تحقق أي حالة مــن الحـــالات الـــسابقة ولـــيس لصاحـــب العمل، ولا ينازعـــه في أي منها، بشـــرط عدم وجود أي اتفـــاق خطـــي بـــين الطرفين يقضي بخلاف ذلك، وقد أكد على ذلك قانون العمل الأردني المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ ساري المفعول في المادة (٢٠/أ) بقوله: ((تحدد حقوق الملكية الفكريـــة لكـــل مـــن صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمـــل إذا اســـتخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلـــى هـــذا الابتكار)).

الحالة الثالثة- الاتفاق مع صاحب العمـــل على أن يكون الحـــق في الاختـــراع مـــن نصيب العامل: فهذه الحالـــة تقضي إذا تـــم الاتفاق بين الطرفيـــن على أن يكـــون الحـــــق فـــي الاختراع الذي يتوصل إليـــه العامل مـــن نصيب الأخيـــر، فانه ســـيثبت لـــه هـــــذا الحـــق بغض النظر فما إذا كان الاختراع الذي تم التوصل إليه يتعلق بأعمال صاحب العمل أو لا، وذلك استناداً إلى نص القانون والذي نص علـــى: ((...ما لم يتفق خطياً علـــى غيـــر ذلك)).

المبحث الثالث

مظاهر الحقوق التي ترد على اختراع العامل

تعتبر براءة الاختراع السند القانوني الذي يصدر من الجهة الرسمية المختصة بإصداره، وبراءة الاختراع بهذه الصفة توفر الحماية القانونية لكافة الاختراعات، وتعطي الشخص الذي يملكها حقاً باستثمارها بنفسه أو منح الترخيص لغيره باستغلالها[1] عن طريق ما يسمى الترخيص الاختياري[2]، سواء ثبت الحق في البراءة لصاحب العمل أو العامل.

ويثبت كذلك للشخص الذي يملكها الحق في الحصول على الحماية القانونية لاختراعات، ويستطيع كذلك أن يقوم بحماية هذه الاختراعات وفقاً لاتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية ومعاهدة التعاون الدولي بشأن براءات الاختراع في أكثر من دولة[3].

ويتمتع صاحب الحق في البراءة بالحقوق الناتجة عن براءة الاختراع، مثل مدة حماية حقه عشرين عاماً تبدأ من تاريخ إيداع طلب تسجيله لهذه البراءة[4]، كونه لا يجوز أن يكون حق ملكية براءة الاختراع إلى ما لا نهاية، كما هو الحال في الملكية المادية، بل يجب أن يخضع لنظام توقيت معين[5]، وقد حدد المشرع الأردني في المادة (٣٠) من قانون براءات الاختراع الأردني حالات انقضاء براءة الاختراع، وهذه الحالات هي:

---

(1) العكيلي، عزيز(٢٠٠٥م). **شرح القانون التجاري/ الجزء الأول: الأعمال التجارية- التجار- المتجر- العقود التجارية**، ط ١/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٢٣٩).

(2) زين الدين، صلاح. مرجع سابق، ص(١٢١).

(3) زين الدين، صلاح(٢٠٠٣م). **التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٦٨).

(4) المادة (٧) من قانون براءات الاختراع الأردني.

(5) السنهوري، عبد الرزاق. مرجع سابق ص (٢٧٩ – ٢٨٠).

١. انقضاء مدة حماية البراءة المحددة والمقررة في المادة (١٧) من قانون براءات الاختراع[1].

٢. صدور حكم قطعي ببطلان البراءة من الجهة القضائية المختصة.

٣. التخلف عن دفع الرسوم السنوية وما يترتب عليها من مبالغ إضافية بعد مرور ستة أشهر من تاريخ استحقاقها.

ويلتزم صاحب الحق في البراءة باستغلال الاختراع بما يناسب احتياجات السوق المحلي، فإذا لم يستغل براءة الاختراع خلال ثلاث سنوات من تاريخ منحها له، أو مدة أربع سنوات من تاريخ تقديم الطلب، أعطى القانون للوزير الحق أن يمنح ترخيصاً باستغلال هذا الاختراع لغير المالك الأصلي للبراءة، وذلك طبقاً لحكم المادة (٢٢) من قانون براءات الاختراع[2] ، ويلتزم كذلك بدفع الرسوم السنوية عن شهادة براءة الاختراع.

وتعتبر الحقوق السابقة حقوقاً عامة تثبت لصاحب الحق في براءة الاختراع سواء العامل أو صاحب العمل، ولكن هناك حقوقاً تختلف عن هذه الحقوق والتي تكون مترتبة على

(1) نصت المادة (١٧) من قانون براءات الاختراع الأردني رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩م على ما يلي: ((مدة حماية الاختراع عشرون سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب تسجيله وفقا لأحكام هذا القانون)).

(2) نصت المادة (٢٢) من قانون براءات الاختراع على ما يلي: ((للوزير أن يمنح ترخيصاً باستغلال الاختراع لغير مالك البراءة ودون موافقته في أي من الحالات:أ- إذا كان استخدام الجهات الحكومية ذات العلاقة أو الغير ممن ترخص له هذه الجهات باستخدام البراءة هو ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة غير تجارية، على أن يتم تبليغ مالك البراءة عندما يصبح ذلك ممكناً. ب- إذا لم يقم مالك البراءة باستغلالها أو إذا كان استغلاله لها دون الكفاية قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ منح البراءة أو أربع سنوات من تاريخ إيداع طلب تسجيلها.... جـ- إذا تقرر قضائيا أو إداريا أن مالك البراءة يمارس حقوقه على نحو يمنع الغير من المنافسة المشروعة)).

عقد العمل، بحيث أنها إذا كانت التزاماً من أحد الأطراف فستكون حقاً للطرف الأخر، وهذا ما سنحاول بيانه في المطلبين التاليين:

المطلب الأول

حقوق صاحب العمل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الذي يهتدي إليه العامل

من أهم الحقوق المقررة لصاحب العمل طبقاً للقانون الأردني في حال توصل العامل الذي يعمل لديه لاختراع، هو ثبوت ملكية هذا الاختراع له (أي حق نسبته إلى نفسه واستغلاله مادياً)، ويستطيع بناءً على ذلك أن يستصدر لهذا الاختراع شهادة براءة باسمه هو بصفته مالكاً وصاحب الامتياز في الاستغلال[1] عدا الحق المعنوي في الاختراع الذي يبقى من حق العامل وحده.

ويترتب على ثبوت هذه الملكية، انه تنتقل لصاحب العمل جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على هذا الاختراع، ومنها حق ملكية براءة الاختراع، وحق إقامة دعوى حماية الاختراع، والتزام دفع الرسوم السنوية...الخ[٢]، فيصبح هو المالك لبراءة الاختراع، ويكون له الحق في استغلالها، وله الحق المطلق في التصرف فيها؛ فله أن يرهنها أو يبيعها أو يرخص في استغلالها...الخ.

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل والذي يعتبر من الأمور الأساسية والبديهية لتنفيذ عقد العمل بأن يلتزم بتقديم العمل للعامل، وتمكينه من أدائه؛ عن

(1) زين الدين، صلاح(٢٠٠٠م). **الملكية الصناعية والتجارية**، ط ١/ الإصدار الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٨٣).

(2) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١٨٠).

طريق توفير الإمكانيات التي يستطيع من خلالها أداء هذا العمل؛ من أدوات ومواد خام ومستلزمات وأدوات...الخ، وهو التزام جوهري مترتب على عقد العمل بين الطرفين[1]، وبدون هذا الالتزام لا يتصور نفاذ العقد المبرم بين الطرفين.

ويلتزم صاحب العمل كذلك بأداء الأجر المتفق عليه إلى العامل، ويعتبر الأجر من أهم عناصر عقد العمل[2]، وهو ما يتقاضاه العامل بمقتضى أحكام العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت، وبالتالي فإن أهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل القيام بدفع أجور العامل، وحسب ما هو متفق عليه في العقد المبرم بين الطرفين، فإذا لم يتم الاتفاق على مقدار الأجر يتولى قاضي الموضوع تحديده استناداً لنص المادة (٤٥) من قانون العمل والتي نصت على: (يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر)[3].

مع ملاحظة أنه إذا حضر العامل لمكان العمل في الوقت المحدد وحالت بينه وبين أدائه للعمل المتفق عليه ظروف خارجة عن إرادته استحق الأجر المتفق كاملاً إذا كان السبب يعود لصاحب العمل، ونصف الأجر إذا كان لأسباب خارجة عن إرادة صاحب

---

(1) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. مرجع سابق، ص(٩٩).

(2) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٣١١)- العتوم، منصور إبراهيم. مرجع سابق، ص(١٠٨).

(3) يقابل هذا الحكم المادة (٢/٨١٠) من القانون المدني الأردني والتي نصت على: (فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة).

العمل[١]، وقد نصت المادة (٥٠) من قانون العمل على: ((إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك...)).

المطلب الثاني
حقوق العامل والتزاماته المتعلقة بالاختراع الذي يهتدي إليه

تثبت الحقوق الناتجة عن الاختراع للعامل عندما يتوصل لاختراع دون أن يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته، وأن لا يكون هذا الاختراع يتعلق بأعماله، أو كان هناك اتفاق آخر يقضي بغير ذلك، فإن هذا الاختراع يكون حقاً خالصاً للعامل وله مطلق الحرية في استغلاله والتصرف فيه ورهنه وتقرير الحماية القانونية له.

-وذكرنا- أن العامل يعتبر متنازلاً عن الاختراع مقدماً لمصلحة صاحب العمل، ولكن هذا التنازل لا يتضمن بأي صورة كانت نقل حقه المعنوي لصاحب العمل[٢]، ففي حال ثبوت الحق في الاختراع لصاحب العمل فإن أهم حق للعامل ذكر اسمه في براءة الاختراع، فلا يمكن بطبيعة الحال إنكار دور العامل المخترع في تحقيق الاختراع حتى لو توصل إليه بسبب التزامه بذلك أو بسبب الاستفادة من الإمكانيات التي أتاحها له صاحب العمل، ويمكن استخلاص ذلك من خلال نص المادة (٨) من قانون براءات

---

(1) غانم، إسماعيل (ب ت). **قانون العمل**، (ب ن)، ص(١٧٧)- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. مرجع سابق، ص(١٠٠).

(2) مغبغب، نعيم. مرجع سابق، ص(١٨٢).

الاختــراع[1] عندما قررت انــه يجــوز لأي شخص التقدم للحصول على بــراءة اختراع، لكن أوجبت عليه ذكر اسم الشخص المخترع في الطلب الذي يقدمه للحصول على البراءة.

ويترتب على ما تقــدم أن العامل المخترع يحتفظ دائماً بالحق الأدبي على الاختــراع الذي يتوصل إليه أيا كانت مناسبة التوصل إليه، والقاعــدة العامــة في الاختراعات تقــضي بثبوت هذا الحق الأدبي أو المعنوي للمخترع في حال التوصل للاختراع، وهذا الحق يعتبــر من الحقــوق اللصيقة بالشخصية التي لا يجــوز التنازل عنها للغيــر بمقابـــل أو بغيــر مقابل[2].

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تجاه صاحب العمل أن يلتزم العامــل بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية[3]، سواء وصلت هذه الأســرار إلــى مرتبــة الاختراعات أو لم تصل لها، وسواء التزم العامل بسلوك الطرق الصناعية التي تحتوي على هذه الأسرار أو لم يلتزم بتحقيقها[4]، وقد نصت المادة (١٩/ب) من قانون العمــل الأردنــي ساري المفعول على ذلك بقولها: ((على العامل المحافظــة على أســرار صــاحب العمــل الصناعيــة والتجاريــة وأن لا يفشي بها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل

---

(1) نصت المادة (٨) من قانون براءات الاختراع الأردني على: ((أ- يحق لأي شــخص أن يتقــدم بطلــب لتسجيل اختراع على النموذج المعد لهذه الغاية وفق الإجراءات التالية:... ٥. تــضمين الطلــب ملخــصا مختصراً عن مواصفات الاختراع والعناصر الجديدة المطلوب حمايتها **واسم المختــرع** وطالــب البــراءة وعنوان كليهما وذلك لغايات النشر في الجريدة الرسمية)).

(2) السنهوري، عبد الرزاق. مرجع سابق، ص(٢٧٩).

(3) رمضان، سيــد محمود. مرجع سابق، ص(٢٨٥).

(4) وقد اهتم المشرع الأردني بتنظيم هذا الالتزام في المادة (٨١٤/٥) من قانون المدني بقولــه: ((أن يحــتفظ بأسرار صاحب الأعمال الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف)).

وفقا لما يقتضيه الاتفاق))، ومصدر التزام العامل بالمحافظة على هذه الأسرار هو العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل[١].

وعليه يتبين أن المشرع أنشأ على عاتق العامل التزاماً يتمثل في الحفاظ على أسرار صاحب العمل التجارية والصناعية، وعلة اشتراط ذلك هو أنه لو أبيح للعامل إفشاء هذه الأسرار للغير لتمكن من منافسة صاحب العمل بسبب علمه بخفايا أسراره، إذ إن قيام العامل بالعمل لدى صاحب العمل يمكنه من الاطلاع على هذه الأسرار الصناعية بكل سهولة ويسر[٢]، لهذا فإن المشرع الأردني أوجب على العامل المحافظة على الأسرار العمل الصناعية والتجارية وعدم إفشائها لما لها من أهمية كبيرة بالنسبة لصاحب العمل والتي ستوثر عليه سلباً في حال إفشائها.

ولا يقتصر ذلك على عمل معين بل يشمل أي عمل يؤديه العامل لصاحب العمل، كما أن هذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد المبرم بين الطرفين بل انه يمتد إلى ما بعد انتهاء مدته، والحكمة من بقاء العامل ملزماً بعد انقضاء وانتهاء العقد مع صاحب العمل، أنه لو اقتصر التزام العامل على مدة العقد لاستطاع فسخه أو إنهائه، حتى يستغل الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله لدى صاحب العمل ببيعها إلى رب عمل آخر منافس إلى صاحب العمل الأول[٣]، وقد يكون صاحب العمل مهدداً إذا انتهى

---

(1) خاطر، نوري حمد. مرجع سابق، ص(٢٤-٢٥).
(2) إسماعيل، أهاب(١٩٧٦م). **الوجيز في قانون العمل**، ط١، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ص(٢٠٣).
(3) رمضان، سيد محمود. مرجع سابق، ص(٢٦٠).

عقد العمل بسبب خلاف بينه وبين العامل الذي قد يسارع في إفشاء هذه الأسرار[١].

ويلاحظ أنه إذا قام العامل باستعمال الأسرار الصناعية والتجارية لحسابه الخاص بعد انتهاء العقد بينه وبين صاحب العمل، فإن ذلك لا يعتبر إخلالاً بالتزامه، إلا إذا كانت هذه الأسرار الصناعية عبارة عن اختراعات سجلت وحصل صاحب العمل بموجبها على براءة اختراع[٢].

ولكنّ هناك سؤالاً مهماً يثار في هذا الخصوص، -ذكرنا- أن من الحقوق التي أقرها القانون للشخص الذي تثبت له ملكية الاختراع؛ الحق بتقديم طلب حصوله على شهادة براءة الاختراع، وله الحق في أن يبقيه سراً ولا يفصح عنه للعلن؟ والسؤال هل يجوز للعامل أن يتقدم بالحصول على براءة اختراع في حالة رفض أو امتنع صاحب العمل عن القيام بذلك وممارسة هذا الحق؟ تبين لنا انه ما دام الحق في ملكية براءة الاختراع قد ثبت لصاحب العمل فيكون له مطلق الحق في تقرير الطريقة التي يراها في إدارة براءة الاختراع، وبالتالي لا يصح أن يتقدم العامل بالحصول على براءة اختراع استناداً لهذا الامتناع، لأن ذلك يعتبر من قبل الأسرار التجارية التي يجب على العامل الحفاظ عليها، ولا يوجد نص في القانون يعطى العامل هذا الحق، وأرى كباحث انه يجب إعطاء العامل هذا الحق كونه هو من توصل لهذا الاختراع أصلاً.

---

(1) إسماعيل، أهاب. مرجع سابق، ص(١٨٦).

(2) فرج، توفيق حسن(١٩٩٢). **قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد/١٩٩٢م**، مرجع سابق، ص(١١٧)، رمضان، سيد محمود(٢٠٠٤م). **الوسيط في شرح قانون العمل**، ط ١/الإصدار الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص(٢٦١).

ولكن إذا كان إخفاء الحصول على براءة اختراع مخالف لما ورد في حكم المادة (٢٢) من قانون براءات الاختراع، بحيث أنه يمكن اعتبار الإفصاح عنها ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة بشرط أن تكون غير تجارية، فإنني أرى كباحث أنه لا يوجد ما يمنع من قيام العامل بالإفصاح عن براءة الاختراع حماية للمصلحة العامة والواردة في المادة (٢٢) من قانون براءات الاختراع الأردني ساري المفعول والتي نصت على: ((للوزير أن يمنح ترخيصاُ باستغلال الاختراع لغير مالك البراءة ودون موافقته في أي من الحالات التالية:

أ- إذا كان استخدام الجهات الحكومية ذات العلاقة أو الغير ممن ترخص له هذه الجهات باستخدام البراءة هو ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة أو لأغراض منفعة عامة غير تجارية، على أن يتم تبليغ مالك البراءة عندما يصبح ذلك ممكناً.

ب- إذا لم يقم مالك البراءة باستغلالها أو إذا كان استغلاله لها دون الكفاية قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ منح البراءة أو أربع سنوات من تاريخ إيداع طلب تسجيلها، أي المدتين تنقضي مؤخراً إلا انه يجوز للوزير أن يقرر منح مالك البراءة مهلة إضافية إذا تبين له أن أسبابا خارجة عن إرادة مالك البراءة قد حالت دون ذلك.

ج- إذا تقرر قضائيا أو إداريا أن مالك البراءة يمارس حقوقه على نحو يمنع الغير من المنافسة المشروعة)).

الفصل الخامس

الخاتمة

الفصل الخامس

الخاتمة

بعد دراستنا لموضوع حق العامل في الاختراع بينا ما هو مقرر في قانون العمل وقانون براءات الاختراع، وبيّنا مفهومه وشروطه وخصائصه وآثاره، وكذلك بعد أن ميّزنا بين الأحكام الخاصة في كل من القانونين، وبيّنا أن نصوص قانون العمل هو أولى بالتطبيق على اختراعات العاملين من نصوص قانون براءات الاختراع، وإن الاختراع لا يمكن أن ينمو أو يزدهر إلا إذا اعتنت به الدولة، كما أن تشجيع العاملين على تحقيق الاختراعات، يساعدنا على إيجاد مخترعين جدد، وبالتالي فإننا نخلص إلى النتائج والتوصيات التالية:

المبحث الأول

النتائج

أولاً: بناءً على استحقاق انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية واتفاقية (*TRIPS*) كان لا بد من تعديل وإيجاد قوانين تعنى بالملكية الفكرية التي من بينها قوانين براءات الاختراع، لتحمي المخترع والاختراع من الاعتداء، وإذا كان للعامل الذي يمثل احد أطراف العملية الإنتاجية في الدولة دور خاص ومهم في التوصل لابتكارات واختراعات جديدة، كان على المشرع في مختلف الدول أن يبدي اهتماماً خاصاً بهذا العامل، كونه من يقدم للبشرية خدمة عظيمة في إيجاد وتطوير اختراعات جديدة بشكل يومي ومستمر.

ثانياً: أن حقوق الاختراع التي يمكن أن تنتقل لصاحب العمل هي الحقوق المالية فقط، بينما تبقى الحقوق الأدبية من صالح العامل المخترع كونها من الحقوق اللصيقة بالشخصية

ولا يجوز التنازل عنها، ويجب أن يذكر اسم المخترع في براءة الاختراع بغض النظر عن مالك البراءة أو من صدرت باسمه.

ثالثاً: من العدل ألا يستخدم الاختراع الذي توصل إليه العامل أثناء عمله، والذي يتعلق أساساً بنشاط المنشأة سلاحاً ضد صاحب العمل إذا ما وقع في يد أحد منافسيه، وبالتالي قرر المشرع ثبوت ملكية الاختراع لصاحب العمل، أو الاتفاق الخطي على ثبوت هذا الحق.

رابعاً: أن النصوص المتعلقة باختراعات العاملين في قانون العمل وقانون براءات الاختراع جاءت مطلقة، بحيث أنها لا تفرق بين الاختراعات الحرة وهي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بوسائله الخاصة دون استفادة من أدوات وخبرات صاحب العمل، واختراعات الخدمة أي الاتفاق بين صاحب العمل والعامل قد يشمل كل ما يحققه الأخير من مخترعات، حتى لو لم تكن لها صلة بطبيعة العمل الذي يقوم به، فكل ما اشترط النص، أن يكون هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل على ذلك هذا ويقتضي الأمر إجراء تفرقة بين حالة العامل الذي التحق خصيصاً لكي يقوم بالدراسات والأبحاث التي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الاختراعات، أو إذا استخدم العامل أدوات ومواد صاحب العمل، وبين العامل الذي لم يكن يكلف الاختراع ولم يستخدم أدوات ومواد صاحب العمل.

خامساً: توصلنا إلى نتيجة مهمة سواء في قانون العمل أو قانون براءات الاختراع التي تتمثل بأن المشرع الأردني جاء بحكم يختلف عما ورد في القانون السعودي والقانون

العُماني لبراءات الاختراع لأن نصوص القانون الأردني تحدثت عــن حالـــة الاختراعــات العرضية والاختراعات الحرة فقط، أي أن المشرع لم ينظم ولم يتحدث عن الحالة التي تعتبر أصلاً عاماً وهي اختراعات الخدمة، وقرر أن الاتفاق الخطي مع صاحب العمل هــو الــذي يحدد الحقوق في الاختراعات العرضية، وأجازت الاتفاق على خلاف حكم ثبوت الحق فــي الاختراع الحر.

سادساً: إن اختراعات العاملين لا تأتي على نسق واحد، لذلك فإن صاحب الحق فيهــا يختلف باختلاف مناسبــة التوصل إليهــا، فمنهــا ما يثبــت لــصاحب العمــل كمــا فــي اختراعات الخدمة والاختراع العرضي ومنها ما يثبت الحق فيها للعامل وهي الاختراعــات الحرة.

سابعاً: أن المشرع هدف من أحكام قانون العمل إقامة التوازن بين طرفي عقد العمــل وذلك بتوفير الحماية للطرف الضعيف فيه وهو العامل عن طريق توفير حــد أدنـــى مــن الحماية لحقوق العامل حيث لا يجوز الاتفاق على مخالفة أحكام هذا القانون كونهــا قواعــد آمره ومن النظام العام، لذلك فقد اهتم المشرع بتضمين اختراعات العمال في قانون العمــل، وذلك لتوفير أقصى حماية ممكنة للعامل كونه الطرف الضعيف في عقد العمــل مــن قبــل صاحب العمل صاحب النفوذ والمركز الاقتصادي القوي، إلا أنني كباحث أرى أن المــشرع الأردني لم يكن موفقاً بالتعديل الأخير الذي أجراه في كــل من قــانون العمــل وقانـــون براءات الاختــراع بخصوص اختراعــات العمال وذلك من خلال:

١. تعتبر التعديلات الأخيرة تراجعاً وانتقاصاً خطيراً من الحقوق المقررة للعمال في حال التوصل لاختراعات.

٢. جاءت التعديلات بشكل مطلق منصبة لمصلحة أصحاب العمل على حساب العمال، وإن المستفيد الأول والأخير من التعديلات الأخيرة **(المستثمرين الأجانب)** في الغالب، والذين غزوا عالم الدول النامية، بحثاً عن الاستثمار والأسواق الجديدة والعمالة الرخيصة.

٣. إن مبدأ سلطان الإرادة في عقود العمل تضر بالعامل كون إرادته ليس لها في الواقع إلا الظاهر، أي إرادة صورية فقط.

٤. إن قانون العمل الذي هدف إلى حماية العامل الضعيف في مواجهة صاحب العمل لم يعد يوفر الحد الأدنى من هذه الحماية المقصودة منه بالنسبة للحقوق المقررة للعمال.

٥. إن التعديلات الأخيرة لا تحفز ولن تشجع العمال على الاختراع لعدم وجود تقدير للجهود التي يبذلونها في سبيل التوصل للاختراعات.

٦. قد تدفع هذه الأحكام بالكثير من العمال إلى عدم الإفصاح عن الاختراعات التي قد يحققونها وخصوصاً الاختراعات العرضية لعدم وجود تقدير لجهودهم في هذا المجال، وعدم ثبوت لهم في حال التوصل لها أي مقابل أو حافز.

٧. جرد القانون العامل من كل حق في مشاركة صاحب العمل بحقوق الاختراع، ومن أي حق في تعويض أو مكافأة للعامل على اختراعه.

المبحث الثاني
التوصيات

أولا: أوصي كباحث ضرورة قيام المشرع الأردني بإعادة النظر بالنظام القانوني لاختراعات العاملين بشكل عام، وزيادة تقرير الحماية للعامل الذي يتوصل لاختراع، وإعطائه حقوقاً وامتيازات حال التوصل لأي اختراع، وهو حتماً سيعمل على دفع هؤلاء العمال، ويعطيهم الحافز للاختراع والبحث، وبالتالي سيساهم ذلك في التقدم العلمي والتكنولوجي للدولة، والتي تنعكس بدورها على مجال التخطيط والتنمية الاقتصادية، إذ إن التكنولوجيا تساهم مساهمة كبيرة في النمو الاقتصادي، وذلك على اعتبار أن التكنولوجيا مدخل للإنتاج، فتقدم التكنولوجيا يعني بالضرورة الإنتاج المتطور، والذي يمتاز بخصائص جاذبة للمستهلكين، والذي يترتب عليه سهولة التسويق، واتساع نطاقه، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وبالتالي زيادة النمو الاقتصادي للدولة.

ثانياً: أوصي كباحث إضافة عبارة: **((على أن يكون الاتفاق الخطي من صالح العامل))**[1] في متن المادة (٢٠/أ) من قانون العمل الأردني وأن يصبح النص كالتالي: ((تحدد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار، على أن يكون الاتفاق الخطي من صالح العامل)).

---

(1) كما نصت المادة (٦) من قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٠م بقولها: ((...ما لم يكن هناك اتفاق خطي مخالف أكثر نفعاً للأجير)).

ثالثاً: أوصي كباحث تعديل نص المادة (٢٠/ب) من قانون العمل الأردني وذلك بحذف عبارة ((**...ما لم يتفق خطياً على غير ذلك**)) والاستعاضة عنها بعبارة ((**...ويعتبر كل اتفاق بخلاف ذلك باطلاً**)) بحيث يصبح النص كالتالي: ((تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ويعتبر كل اتفاق بخلاف ذلك باطلاً)).

رابعاً: ذكرنا أنه ما دام الحق في ملكية براءة الاختراع قد ثبت لصاحب العمل فان له مطلق الحق في تقرير الطريقة التي يراها في إدارة هذا الحق، وله الحق في الامتناع عن الإفصاح عن الاختراع، وبالتالي لا يصح أن يتقدم العامل بالحصول على براءة اختراع استناداً لهذا الامتناع لأن ذلك يعتبر من قبل الأسرار التجارية التي يجب على العامل الحفاظ عليها، وأرى كباحث أنه يجب وضع نص قانوني يعطي الحق للعامل بالتقدم للحصول على براءة اختراع باسم صاحب العمل في حال امتناعه عن الحصول عليها، وذلك في حال كان إخفاؤها يضر بمصلحة العامل، لأنه قد يترتب على إبراز هذه البراءة دفع أصحاب عمل آخرين بالتعاقد مع هذا العامل بناءً عليها باعتباره أصبح مخترعاً، على أن تكون هذه السلطة تقديرية للمحكمة بحسب مقتضى الحال، وأن يكون النص ملزماً للعامل في حال كان الاختراع ضرورة للأمن القومي أو لحالات طارئة تقدر كذلك من قبل المحكمة المختصة.

خامساً: تقضي القواعد العامة بأنه إذا توصل العامل إلى الاختراع بعد انقضاء عقد العمل فلا يثبت لصاحب العمل أي حق على هذا الاختراع، ولكن قد يلجأ العامل لطرق احتيالية لتفويت حقوق صاحب العمل فيخفي الاختراع إلى ما بعد انتهاء عقد العمل بينهما، ويتقدم بطلب الحصول على براءة اختراع، ومنعاً لذلك أرى كباحث ضرورة النص على أنه في حال تقدم العامل خلال سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل مع صاحب العمل بطلب الحصول على براءة اختراع فإن هذا الاختراع يعتبر كأنه تم أثناء الخدمة، وذلك كما نص عليه المشرع السعودي[1]، وذلك حفاظاً على حقوق أصحاب العمل، مع مراعاة أن هذه القرينة -قيام الاختراع أثناء الخدمة- تكون قرينة قانونية بسيطة يجوز إثبات عكسها بأن الاختراع تم بعد انتهاء عقد العمل وذلك حفاظاً على حقوق العمال من جهة أخرى.

سادساً: لم يبد المشرع أي تقدير للجانب المادي الذي قدمه صاحب العمل في سبيل توصل العامل للاختراعات العرضية من مواد أولية وأجهزة وخبرات ومعلومات وأدوات... إلخ، عندما قرر أن تحديد حقوق الملكية الفكرية لكل من صاحب العمل والعامل يتم بالاتفاق خطياً بينهما فيما يتعلق بأعمال صاحب العمل، ففي حال أن اغفل صاحب العمل الاتفاق الخطي مع العامل على تحديد هذه الحقوق، فلا يثبت لصاحب العمل أي شيء منها، وبالتالي نتمنى على المشرع الأردني تقدير هذا الجانب لصاحب العمل من ناحية، وبشكل لا يخل بما قدمه العامل من جهد فكري من ناحية أخرى.

---

(1) نصت المادة (١٢) من قانون براءات الاختراع السعودي رقم (٣٨) لسنة ١٤٠٩هـ على: ((...ويعتبر الطلب المقدم من العامل المخترع للحصول على براءة خلال سنتين من تاريخ ترك الخدمة كأنه تم أثناء الخدمة.)).

سابعاً: أرى كباحث ضرورة وجود نص قانوني يلزم العامل بان يُعلم صاحب العمل عن الاختراع الذي توصل إليه مهما كان نوع هذا الاختراع سواء كان مرتبطاً بالعمل أو لم يكن مرتبطاً به، ويجب أن يتضمن المعلومات اللازمة والكافية حتى يستطيع صاحب العمل تحديد نوع الاختراع وهل له حق فيه أم لا، وبالمقابل يجب على القانون أن يلزم صاحب العمل عدم إفشاء أي معلومات حول هذا الاختراع والتي من شأنها تعطيل حصول العامل على براءة اختراع، وإذا تقدم أي طرف للحصول على براءة اختراع يجب عليه إعلام الطرف الآخر خطياً خلال فترة معينة.

ثامناً: في حال ثبوت الحق لصاحب العمل في الاختراع؛ نتمنى على المشرع الأردني النص في قانون العمل على إعطاء العامل مكافأة عادلة كما نص القانون المدني في المادة (٨٢٠) وقانون العمل في المادة (٢٠/ب) قبل التعديل والذي جاء فيها: ((إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على ٥٠% منه، ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل))، وأرى كباحث أن يكون تقدير قيمة المكافأة عن طريق لجنة تحكيمية تضع الحل المناسب، على أن تكون اللجنة مكونة من ثلاثة أشخاص ويكون صوت الرئيس الصوت المرجح في حال تعادل الأصوات.

تاسعاً: ذكرنا أنه من العدل ألا يكون الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء عمله في منشأة صاحب العمل وخصوصاً في حالة التوصل لاختراع يتعلق بنشاطه ويتصل به أن يستعمل سلاحاً ضده إذا وقع في يد منافسه لو ترك العامل حراً في التصرف بالاختراع أو ترخيص استغلاله لمشروع منافس للأضرار برب العمل، وأوصي كباحث على المشرع الأردني انتهاج نهج المشرع البحريني(١) بوضع نص قانوني يعطي الحق لصاحب العمل إما شراء هذا الاختراع أو استغلاله، وفي حال عدم إبداء رغبته بشرائه أو استغلاله يكون للعامل مطلق الحرية في التصرف بهذا الاختراع، بشرط أن يتم تقييد ذلك بمدة زمنية محددة، وأن يتم اشتراط إثبات القبول أو الرفض من قبل صاحب العمل بشكل خطي مكتوب حفاظاً على مصالح الطرفين، أو يمكن تقرير للعامل الحق في مكافأة عادلة تتناسب وأهمية هذا الاختراع على اقل تقدير.

(1) نصت المادة (٩) من قانون براءات الاختراع ونماذج المنفعة رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م البحريني على: ((إذا توصل العامل -غير المكلف بموجب عقد العمل بالقيام بنشاط ابتكاري- إلى اختراع ذي علاقة بمجال نشاط صاحب العمل مستخدمًا في ذلك خبرات أو وثائق أو أدوات صاحب العمل أو مواده الأولية الموضوعة تحت تصرف العامل، فعليه فور منحه البراءة أن يخطر صاحب العمل بذلك بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول بدون مظروف، ويكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع أو شراء البراءة، وذلك كله مقابل تعويض عادل يدفع للعامل، على أن يتم الخيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة. ويسقط حق صاحب العمل في الخيار بانقضاء المدة المشار إليها دون أن يبدي رغبته للعامل بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول بدون مظروف. وتسري الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة وفي المادة السابقة على العاملين المدنيين في الدولة ومن في حكمهم)).

المصادر والمراجع

أولاً- المراجع العربية:

١. أبو شنب، عبد الكريم(١٩٩٨م). **شرح قانون العمل الجديد**، ط ١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

٢. إسماعيل، أهاب (١٩٧٦م). **الوجيز في قانون العمل**، ط ١، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة.

٣. إسماعيل، محمد حسين (١٩٨٦م). "التنازل بعوض عن براءات الاختراع/ دراسة مقارنة"، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد (٢)، العدد (١)، حزيران.

٤. حمادة، محمد أنور (٢٠٠٢م). **النظام القانوني لبراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية**، (ب ط)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

٥. حمدان، حسين عبد اللطيف (٢٠٠٣م). **قانون العمل (دراسة مقارنة)**، ط٢، دار الحلبي الحقوقية، بيروت.

٦. خاطر، نوري حمد (٢٠٠٥م). **شرح قواعد الملكية الفكرية- دراسة مقارنة بين القانون الأردني والإماراتي والفرنسي**، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

٧. الخشروم، عبد الله (لا ت). "التراخيص الإجبارية لبراءات الاختراع، دراسة مقارنة في القانون الأردني والقانون المصري، واتفاقيتي باريس وتريبس (TRIPS)"، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**.

٨. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (٢٠٠٤م). **الأحكام العامة لعقد العمل الفردي/الخصائص-الآثار-الانقضاء**، ط١، منشأ المعارف، الإسكندرية.

٩. الخولي، اكثم (١٩٦٤م). **الوسيط في القانون التجاري**، ط ١، مطبعة نهضة مـــصر، القاهـــرة.

١٠. الداوودي، غالب علي (٢٠٠٤م). **شرح قانون العمل وتعديلاته**، ط ٣، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

١١. رمضان، سيد محمود (٢٠٠٤م). **الوسيط في شرح قـــانون العمـــل**، ط١/ الإصـــدار الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٢. رمضان، سيد محمود (٢٠٠٦م). **الوسيط في شرح قـــانون العمـــل**، ط١/ الإصـــدار الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٣. الزعبي، خالد سمارة (١٩٩٣م). **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكـــة الأردنيـــــة الهاشمية**، ط ٢، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٤. الزعبي، فريد احمد علي (٢٠٠١م). **النظام القانوني لبراءة الاختراع فـــي التـــشريع الأردني**، (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان.

١٥. زين الدين، صلاح (٢٠٠٠م). **الملكية الصناعية والتجاريـــة**، ط١/ الإصـــدار الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٦. زين الدين، صلاح (٢٠٠٣م). **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١/الإصـــدار الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٧. زين الدين، صلاح (٢٠٠٥م). **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١/ الإصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٨. زين الدين، صلاح (٢٠٠٧م). **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، ط ١/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٩. سلطان، أنور (١٩٨٧م). **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني**، ط١، منشورات الجامعة الأردنية، عمان.

٢٠. السنهوري، عبد الرزاق (١٩٨١م). **الوسيط في شرح القانون المدني- الجزء الثامن- حق الملكية**، ط٣، منشورات الكلية الحقوقية، بيروت.

٢١. شنب، محمد لبيب (لا ت). **شرح قانون العمل اللبناني**، (ب ن)، بيروت.

٢٢. الصدة، عبد المنعم فرج (١٩٨٠م). **مبادئ القانون**، دار النهضة العربية، القاهرة.

٢٣. عباس، محمد حسني (١٩٧١م). **الملكية الصناعية والمحل التجاري**، دار النهضة العربية، القاهرة.

٢٤. عبد الرحمن، حمدي- مطر، محمد يحيى (١٩٨٧م). **قانون العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

٢٥. العتوم، منصور إبراهيم (١٩٩٦م). **شرح قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م- دراسة مقارنة**، ط ١، (ب ن)، عمان.

٢٦. العكيلي، عزيز (٢٠٠٥م). **شرح القانون التجاري/ الجزء الأول: الأعمال التجارية- التجار- المتجر- العقود التجارية**، ط١/ الإصدار الثالث، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

٢٧. علي، عامر محمد (١٩٩٩م). **شرح قانون العمل الأردني**، ط١، المركز القومي للنشر، اربد.

٢٨. عمران، محمد علي (ب ت). **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**، مكتبة سعيد- جامعة عين شمس، القاهرة.

٢٩. عوض، علي جمال الدين (١٩٩٦م). **القانون التجاري: العمل التجاري- التاجر- الملكية الصناعية- الشركات**، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣٠. عياش، خالد محمد (٢٠٠٣م). **النظام القانوني لاختراعات العاملين في التشريعات الأردنية** (بحث غير منشور)، نقابة المحامين الأردنيين، عمان.

٣١. غانم، إسماعيل (لا ت). **قانون العمل**، (ب ن).

٣٢. فرج، توفيق حسن (١٩٨١م). **المدخل إلى العلوم القانونية**، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣٣. فرج، توفيق حسن (١٩٩٢م). **قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد/١٩٩٢م**، ط٢، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

٣٤. فرج، توفيق حسن (١٩٩٢م). **قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

٣٥. القليوبي، سميحة (١٩٨١م). **الملكية الصناعية**، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣٦. قورة، صلاح الدين (١٩٧٠م). **اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها**، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣٧. القيلوبي، سميحة (١٩٩٦م). **براءات الاختراع- الرسوم والنماذج الصناعية**، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة.

٣٨. كرم، عبد الواحد (١٩٩٨م). **قانون العمل في التشريع الأردني**، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

٣٩. كنعان، نواف (١٩٩٦م). **القانون الإداري الأردني**، ط١، (ب ن)، عمان.

٤٠. كيرة، حسن (ب ت). **أصول قانون العمل**، ط٣، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

٤١. محمود، همام محمد (ب ت). **قانون العمل/ عقد العمل الفردي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

٤٢. المصاروة، هيثم حامد (٢٠٠٨م). **المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني**، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

٤٣. مغبغب، نعيم (٢٠٠٣م). **براءة الاختراع- ملكية صناعية وتجارية**، ط١، منشورات دار الحلبي الحقوقية، بيروت.

٤٤. الناهي، صلاح الدين (١٩٨٣م). **الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية**، ط١، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.

٤٥. نايل، عيد (١٤١٥هـ). **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، ط١، جامعة الملك سعود، الرياض.

٤٦. نجيدة، علي (٢٠٠٤/٢٠٠٥). **النظرية العامة للالتزام-مصادر الالتزام**، دار النهضة العربية، القاهرة.

٤٧. هشام، هشام رفعت(١٩٩٦م). **الجديد في قانون العمل الجديد**، مجلة نقابة المحامين، العدد (٩)، السنة (٤٤)، عمان.

٤٨. الياس، يوسف (١٩٩٨م). **قانون العمل العراقي- علاقات العمل الفردية**، ج١، منشورات مكتبة التحرير، بغداد.

٤٩. يحيى، عبد الودود (١٩٨٩م). **شرح قانون العمل**، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة.

٥٠. **مجلة نقابة المحامين الأردنيين** (٢٠٠٦م)، العدد الأول والثاني والثالث، السنة الرابعة والخمسون. و(٢٠٠٤م)، العدد الرابع والخامس والسادس، السنة الثانية والخمسون. و(٢٠٠٣م)، العدد الرابع والخامس، السنة الحادية والخمسون. و(١٩٩٩م)، العدد الحادي عشر، السنة السابعة والأربعون.

<u>ثانياً- القوانين والاتفاقيات الدولية:</u>

٥١. الدستور الأردني الصادر في عام ١٩٥٢م.

٥٢. قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٨م وتعديلاته.

٥٣. قانون الرسوم الصناعية والنماذج الصناعية الأردني رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠م.

٥٤. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م.

٥٥. القانون المدني الأردني المؤقت رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦م.

٥٦. قانون المؤشرات الجغرافية الأردني رقم (٨) لسنة ٢٠٠٠م.

٥٧. قانون براءات الاختراع السعودي رقم (٣٨) لسنة ١٤٠٩هـ.

٥٨. قانون براءات الاختراع العُماني رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٠م.

٥٩. قانون براءات الاختراع اللبناني رقم (٢٠٤) لسنة ٢٠٠٠م.

٦٠. قانون براءات الاختراع ونماذج المنفعة البحريني رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م.

٦١. قانون تصديق انضمام الأردن إلى منظمة التجارة العالمية رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠م.

٦٢. قانون حماية التصاميم للدوائر المتكاملة الأردني رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٠م.

٦٣. قانون حماية حق المؤلف الأردني رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢م وتعديلاته.

٦٤. قانون محاكم الصلح الأردني رقم (١٥) لسنة ١٩٥٢م وتعديلاته.

٦٥. اتفاقية باريس الصادرة عام ١٨٨٣م الخاصة بحماية الملكية الصناعية.

٦٦. اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (*TRIPS*) لسنة ١٩٩٤م، **Agreement on Trade –Related Aspects of Intellectual Property Rights**.

ثالثاً- المصادر الالكترونية:

٦٧. موقع المكتبة الإلكترونية للويبو (**http://www.wipo.int/bookshop**).

٦٨. موقع عدالة الالكتروني نسخة شهر نيسان/٢٠٠٩م (**http://www.adaleh.com**).

رابعاً- المراجع الأجنبية:

69. Chavanne et Burst (1998), **proriete industrielle**, Dalloz, précis, 5ed. مشار إليه لدى: خاطر. نوري حمد.

70. Falconer- Douglas, Aldous- willam, David yound (1977)- Terrel" **on the law at patents sweet & Maxwell** , London مشار إليه لدى: عياش، خالد.